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

Сборник научных трудов
VII региональной научно-практической конференции
«Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития»
(28 марта 2013 г.)
и
XXXVII студенческой научной конференции
«Студент и научно-технический прогресс»
(24 апреля 2013 г.)

Челябинск, 2013

УДК 338.07(-21)(063)
ББК У050.23я43
П 78

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

П78 Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития : сборник научных трудов VII региональной научно-практической конференции и XXXVII студенческой научной конференции «Студент и научно-технический прогресс» (Челябинск, март 2013 г., апрель 2013 г.) / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск : Энциклопедия, 2013. – 464 с.

ISBN 978-5-91274-194-4

Сборник научных трудов состоит из двух частей. Первая часть включает в себя материалы VII региональной научно-практической конференции «Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития» проходившей в марте 2013 г. Вторая часть – материалы XXXVII студенческой научной конференции «Студент и научно-технический прогресс», состоявшейся в апреле 2013 г.

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

Научные статьи и тезисы опубликованы в авторской редакции, поэтому за содержание текстов, корректность ссылок и др. ответственность несут авторы.

УДК 338.07(-21)(063)
ББК У050.23я43

ISBN 978-5-91274-194-4

© Факультет управления Челябинского государственного университета, 2013
© ООО «Энциклопедия», дизайн, 2013

СОДЕРЖАНИЕ

ЧАСТЬ I

VII РЕГИОНАЛЬНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ «ПРОБЛЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ»

Алексеева Ю. А. Трудовой потенциал и его взаимосвязь с трудовыми ресурсами и рабочей силой 8

Абакумова Т. Г. Формирование управленческой культуры руководителя как фактора развития имиджа образовательного учреждения 13

Алпацкая Е. Г. Территориальное и стратегическое планирование в муниципальном образовании 17

Барыева Э. А., Алексеева Т. А. Эволюция требований к руководителю с середины XIX века до начала XXI века 21

Бокарева К. М. Культурное пространство города: определение понятия 26

Волосатов В. Д. Настоящее и будущее демографическое развитие России 30

Волосатов В. Д. Равенство или справедливость? 39

Грищук В. А. Бренд как элемент стратегической программы развития муниципального образования 49

Гарипова И. А. Некоторые актуальные проблемы приобретения права собственности на землю на примере Челябинской области 57

Горшенин В. Ф., Зобнина М. Е. Анализ жизненного цикла предприятия с высокотехнологичной продукцией 64

Горшенин В. Ф. Механизмы резервирования в организационных системах управления 69

Долгих Л. В. История территориального брендинга 77

Домрачева М. А. Актуальные вопросы повышения эффективности управления муниципальными учреждениями здравоохранения 81

Елисеева Е. Н. Удовлетворенность студентов и выпускников выбором будущей профессии в сфере управления 86

Жигарь О. В. Процесс разработки и принятия решений с точки зрения организационного управления 90

Колмакова Е. М. Градостроительное регулирование территорий в контексте пространственного развития 95
Колесник Е. А. Оценка социального развития внутригородских районов 98
Кутуева А. Р., Биглова А. А. Проблема оценки экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал ...102
Карян Ю. С. Особенности оценки инвестиционного климата регионов ...107
Корзенко Н. И. Особенности управления персоналом с преобладанием женщин ...115
Коркина Т. А., Смоленцева Э. Н. Проблемы мотивации государственных служащих ...120
Коркина Т. А., Захаров С. И., Барыева Э. А. Мониторинг организации процесса операционных улучшений на горно-обогатительном комбинате ...127
Космодемьянова Е. С., Попова Н. Б. Функционирование системы формирования отчетности при централизации бухгалтерских услуг многофилиального банка ...132
Камшилов С. Г. Тенденции развития современных информационных технологий в производственной и сервисной сферах ...139
Коркина Т. А., Захаров С. И. Система оплаты труда на горнодобывающем предприятии: свойства и дефекты ...144
Корзенко Н. И. Инновация в работе с персоналом ...147
Корзенко Н. И., Тимофеенко М. С. Изменения в практике управления персоналом на современных промышленных предприятиях ...153
Колмакова И. Д., Колмакова Е. М. Инновационная система: понятие и факторы развития ...165
Лабунский Л. В., Вихорева Л. П. Усовершенствование должностных инструкций и разработка функционала сотрудников челябинского «Городского экологического центра» ...170
Левина В. В. Межмуниципальная кооперация как способ повышения эффективности местной бюджетной политики в современной России ...174
Лидер Е**. С., Старцев Ю. Н.** «Цифровое неравенство» как препятствие успешности проекта «Электронное правительство» ...186
Липихин В. В., Горшенин В. Ф. Управление организацией в условиях нелинейного развития ...194

Лушникова Т. Ю. Критерии формирования структуры объектов региональной собственности ...201
Масленникова Е. В. Границы и ограничения государственной социальной политики ...206
Мелихова Н. В. Использование программы ARIS EXPRESS для анализа бизнес-процессов организации ...209
Микула Е. С. Генезис понятия человеческий капитал ...214
Никитина Е. И., Ершова Е. В. Анализ методик оценки эффективности функционирования службы скорой медицинской помощи региона ...220
Поздняков Н. М. Сущностное значение премий и надбавок государственным гражданским служащим России: положительная мотивация или компенсация демотивирующих факторов и условий труда ...226
Папунина О. Д. Коррупционная составляющая механизма государственного управления ...230
Ряднев А. Ю. Современные тенденции рынка труда УрФО ...236
Старцев Ю. Н. Методический подход к управлению персоналом предприятия в период модернизации ...243
Саликов Д. Х. Управление национальными окраинами в Российской империи ...247
Степанов В. В. Коррупция как угроза экономической безопасности России ...253
Смолягин С. А. Участие общественных объединений в социально-экономическом развитии г. Челябинска ...255
Самонова Д. И. Современный образ сотрудника банка ...272
Соловьева О. А. Основные функциональные элементы механизма государственного регулирования предпринимательства и область его оптимального применения ...274
Смертина И. Г. Стратегия инновационного развития в сфере железнодорожного транспорта ...279
Сайфуллина Л. Д., Крупский А. В. Факторы повышения эффективности инвестиционной деятельности организации на основе процессно-ориентированного управления и анализа потребительской рентабельности ...287
Субботин А. С. Проблемы управления здравоохранением в сфере оказания высокотехнологичной медицинской помощи населению на современном этапе ...292
Трошкова Е. А. Социальная политика через год после выборов: вопросы без ответов ...296

Устинова Н. Г. Самовоссоздание рентоориентированного поведения субъектов инновационной среды ...306
Ужастина Н. С. Принципы построения корпоративных систем управления (на примере Челябинской области) ...312
Фролова М. В. Технология формирования кадрового резерва ...316
Хэгай О. А. Оценка деятельности органов управления муниципальной собственностью ...321
Хэгай О. А. Особенности управления муниципальными автономными учреждениями ...325
Хмельницкая Н. И. Бизнес и консалтинг: тест на совместимость ...334
Хакимова Р. Х. Управление развитием города как сложной самоорганизующейся системой ...341
Хмельницкая Н. И. Проблема организационной лояльности персонала ...345
Шнейдер К. В. Молодежная политика как производная безопасности России ...358
Шитова Т. Ф. Повышение эффективности управления предприятием с помощью ERP-систем ...361
Шмаков А. Г., Комин В. В. «Компетенция» и «компетентность» как определяющие понятия в профессиональной подготовке студентов вузов ...366
Шивырялкина О. С. Повышение профессионализма начальника производственного участка угледобывающего предприятия ...369
Чванова А. В. Инвестиционное развитие Челябинской области: достигнутые результаты и современные проблемы ...373
Щёголева Е. П. Значение категории «удовлетворенность трудом» и её анализ в различных науках ...382
Цайзер С. В. Коучинг как современный инструмент управления изменениями ...388
Юсупов М. Р. Проблемы управления инновационными процессами в социальной сфере ...397
Ярушев М. С. Оценка и управление профессиональными рисками в современных условиях ...402
Ярощук М. Л. Ответственность как компетенция персонала ...407
Ярушева С. А. Психогигиенические мероприятия в менеджменте ...409

ЧАСТЬ II

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

Алатова О. Совершенствование системы менеджмента качества на предприятиях Челябинской области – необходимое условие для производства качественной продукции ...414

Васильева Т. Проблемы подготовки специалистов в индустрии ресторации. Современная практика и перспективы ...416

Гайдай В. Внедрение информационных технологий как фактор повышения открытости государственного управления в России ...417

Гайдай В. Обоснование необходимости управления адаптацией студентов-первокурсников к условиям вуза ...422

Гайдай В. Роль человеческого фактора в политике Банка России ...428

Драчёва К. Особенности управления запасами предприятия строительной отрасли ...433

Евстафьев С. Анкетирование в решении управленческих задач организации: методический аспект ...434

Евстафьев С. Взаимосвязь современного бизнеса и общества: корпоративная социальная ответственность ...438

Зобнина М. Совершенствование системы развития инноваций на территории Челябинской области ...441

Нужаева М. Совершенствование функционирования рынка труда Челябинской области ...443

Рафикова О. С. Исследование особенностей миссии предприятий разных отраслей ...445

Токарева Е. Факторы управления мотивацией персонала ...450

Тухватуллина Э. Пути решения проблемы взаимодействия системы высшего образования и рынка труда ...454

Фролова А. Имидж России в сознании студентов ...458

Шарипова Д. «Новая» оптимальная система повышения трудовой деятельности персонала ...462

Часть I

МАТЕРИАЛЫ VII РЕГИОНАЛЬНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «ПРОБЛЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ»

Ю. А. Алексеева
магистрант,
Челябинский государственный университет

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЕГО ВЗАИМОСВЯЗЬ С ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ И РАБОЧЕЙ СИЛОЙ

«Каковы бы ни были общественные формы производства, рабочие и средства производства всегда остаются его главными факторами», – отмечал Карл Маркс [4]. На сегодняшний день во всем мире признали, что главной производительной силой является человек. Только при наличии опытных рабочих и специалистов можно добиться высоких экономических показателей, наиболее полного и производительного применения новейших технологий и оборудования. Повсеместно в управлении предприятием наибольшую актуальность приобрели понятия «трудовые ресурсы», «рабочая сила» и «трудовой потенциал», а также вопросы управления ими и их эффективного использования. Все эти понятия близки, но не идентичны. Необходимо правильно их определять.

Под трудовыми ресурсами понимают трудоспособную часть всего населения страны в трудоспособном возрасте, способную в силу интеллектуальных и психофизиологических характеристик заниматься производством материальных благ или услуг. К этому виду ресурсов относятся все занятые в экономике люди, а также те, кто не занят в ней, но способен трудиться. В развитии общественного производства и повышении его эффективности ведущая роль, наряду с научно-техническим прогрессом принадлежит трудовым ресурсам.

Рабочая сила определяется как способность к труду, совокупность физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает человек и которые используются им для производства жизненных благ. Рабочая сила может функционировать лишь в си-

стеме определенных производственных отношений и является определяющим элементом производительных сил общества [2].

Человек в процессе трудовой деятельности использует свою рабочую силу. В условиях рыночной экономики рабочая сила рассматривается как товар со всеми присущими этой категории понятиями, однако в отличие от других видов товара рабочей силе присущи следующие признаки:

– создает стоимость, причем большую, чем он стоит сам;

– ни одно производство невозможно без привлечения данного вида товара;

– от рабочей силы зависит эффективность использования основных и оборотных производственных фондов, экономика хозяйственной структуры в целом;

– универсальность рабочей силы – это означает, что человек, способный к работе, может заниматься различными видами деятельности, исходя из собственных потребностей и предпочтений. В условиях рынка особенно часто возникают ситуации, когда человек вынужден переучиваться или приобретать новую профессию, более востребованную в данное время;

– стремление владельцев рабочей силы к социальной справедливости. Человеку присущи чувства справедливости, равенства, братства и гуманности, поэтому он будет стремиться их отстаивать в своей трудовой деятельности. Этой цели служат профсоюзы, которые помогают работникам защищать и отстаивать свои интересы.

Как известно, процесс труда есть потребление рабочей силы.

Одна и та же численность работников может различаться совокупной способностью к труду в силу различий в подготовленности, возрасте, отношении к труду и т.п., а отсюда и неодинаковым количеством труда, как абстрактного, так и конкретного, которое ими может быть реализовано в процессе производства. В данном случае говорят о различном трудовом потенциале одинаковых по численности групп работников.

В самом общем виде трудовой потенциал характеризует определенные возможности, которые могут быть мобилизованы для достижения конкретной цели.

Термин «трудовой потенциал» как новая экономическая категория получил распространение в научной литературе в 70–80-х годах XX века. В настоящее время существует много определений понятия «трудовой потенциал», так как оно находится на пересечении нескольких областей науки и практики: экономики, социологии,

демографии, менеджмента и других. В большинстве работ о трудовом потенциале отмечается важность изучения проблем оценки потенциала и указывается на существование значительных различий в определении самого понятия потенциала, его сущности, состава и соотношения с другими категориями.

В этимологическом значении термин «потенциал» происходит от латинского. В словаре иностранных слов И. А. Васюковой приводится толкование термина как мощь, сила [3].

В Большой Советской Энциклопедии термин «потенциал» определяется как «средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии и могущие быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенных целей, осуществления плана; решения какой-либо задачи; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области» [2].

В российских научных изданиях даются следующие трактовки трудового потенциала.

Трудовой потенциал – это ресурсная категория; он должен включать в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области. Применительно к предприятию, трудовой потенциал – это предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта [1].

Трудовой потенциал предприятия как основного звена экономики определяется совокупной способностью его персонала к производству максимально возможного объема востребованных рынком товаров и услуг при обеспечении высокого уровня конкурентоспособности предприятия [5].

Трудовой потенциал – обобщающий показатель, включающий совокупность качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности [7].

Определяя данную экономическую категорию, следует иметь в виду, что потенциал представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени. Выступая в единстве пространственных и временных характеристик, понятие «потенциал» концентрирует в себе одновременно три уровня связей и отношений. Во-первых, отражает прошлое, то есть представляет собой совокупность свойств, накопленных системой в процессе ее становления и обусловливающих ее возможность к функ-

ционированию и развитию. Во-вторых, характеризует настоящее с точки зрения практического применения и использования наличных способностей. Это позволяет провести различие между реализованной и нереализованной возможностями. Рассматривая структуру потенциала с этих позиций, следует учитывать, что в первом случае оставшиеся в нереализованном виде структурные элементы потенциала ведут к снижению эффективности его функционирования. Неиспользуемые в работе трудовые навыки, а также нереализованные личностные способности, утрачиваются. А во втором случае запас сил и способностей работника обеспечивает гибкость и маневренность развития системы по отношению к меняющимся условиям труда. И, в-третьих, потенциал ориентирован на будущее, на развитие: в процессе трудовой деятельности работник не только реализует свои имеющиеся способности, но и приобретает новые знания и умения.

Таким образом, содержание трудового потенциала раскрывает, с одной стороны, возможности участия работника или коллектива предприятия в общественно-полезной деятельности как специфического производственного ресурса, с другой – характеристику качеств работника или коллектива, отражающих степень развития его способностей, пригодности и подготовленности к выполнению работ определенного вида и качества, отношения к труду, возможности и готовности трудиться с полной отдачей сил и способностей.

Соответственно и параметры трудового потенциала подразделяются на две группы. К первой группе относятся параметры, характеризующие социально-демографические компоненты трудового потенциала коллектива предприятия:

– половозрастная структура,
– социальный статус,
– уровень образования,
– семейное положение,
– состояние здоровья и др.;

Вторая группа – это параметры производственных компонентов трудового потенциала:

– профессионально-квалификационная структура,
– повышение и обновление профессионального уровня,
– творческая активность [6].

Некоторые исследователи выделяют в трудовом потенциале производственно-квалификационную и психологическую составляющую.

Однако для практики управления более значимой представляется система показателей, с помощью которой можно количественно охарактеризовать ту или иную сторону потенциала, чтобы можно было его оценивать, сравнивать трудовые потенциалы разных работников или коллективов, определять, как изменился потенциал благодаря принятым мерам, насколько фактически используемая его величина отличается от возможной.

Итак, в оценке трудового потенциала необходима характеристика его количественной и качественной сторон.

Для характеристики трудового потенциала с количественной стороны используются такие показатели, как:

– численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений;

– количество рабочего времени, возможного к отработке при нормальном уровне интенсивности труда, границы возможного участия работника в труде.

Качественная характеристика трудового потенциала направлена на оценку:

– физического и психологического потенциала работников предприятия, способность и склонность работника к труду – состояние здоровья, физического развития, выносливости;

– объема общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обусловливающих способность к труду определенного качества – образовательный и квалификационный уровни, фундаментальность подготовки;

– качество членов коллектива как субъектов хозяйственной деятельности – ответственность, сознательная зрелость, интерес, сопричастность к экономической деятельности предприятия.

Таким образом, понятие трудовые ресурсы очень обширно и его уместно применять на макроэкономическом уровне. Трудовые ресурсы существуют в виде потенциальной рабочей силы, которая вне трудового процесса, вне предметов и орудий труда, не проявляется. Часть трудовых ресурсов, занятых на конкретных рабочих местах, задействованная в процессе расходования физических и умственных способностей, становится рабочей силой. Однако одно и то же количество рабочей силы может иметь разные производственные результаты. Здесь-то и заходит речь о трудовом потенциале. Можно говорить о трудовом потенциале отдельного человека, предприятия, города, области, всего общества. Именно над вопросами управления трудовым потенциалом необходимо работать современным управ-

ленцам, ведь за его увеличением и развитием стоит результативность всего предприятия, отрасли, страны.

Список литературы

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.

2. Большая Советская Энциклопедия. – URL: http://bse.sci-lib.com/

3. Васюкова, И. А. Словарь иностранных слов / И. А. Васюкова. – М. : Аст-Пресс, 2006. – 416 с.

4. Маркс, К. Соч. 2-е изд. / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Т. 23. – С. 178.

5. Трунин, С. Н. Экономика труда: учебник / С. Н. Трунин. – М. : Экономика, 2009. – 496 с.

6. Управление персоналом предприятия: учебное пособие для вузов / под ред. П. В. Шеметова – М. : ИНФРА-М, 1999. – 312 с.

7. Управление персоналом: энциклопедический словарь / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 453 с.

Т. Г. Абакумова
магистрант,
Челябинский государственный университет

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ФАКТОРА РАЗВИТИЯ ИМИДЖА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Главной тенденцией в мировой практике, которая сложилась в последние 10–15 лет в образовании, является переход к управлению, ориентированному на результат (в отличие от управления, ориентированного на ресурсы и процесс). Данная тенденция наблюдается и в российском образовании. В условиях обострения процесса конкуренции в сфере образования вследствие нестабильной демографической ситуации и введения механизма подушевого финансирования российским образовательным учреждениям уже недостаточно представлять свою уникальность через разработку и документальное оформление концепций образовательного учреждения, образовательных программ и программ развития школы. Для школы как открытой социально-педагогической системы, для потенциальных заказчиков и потребителей образовательных услуг все большую

актуальность начинает приобретать позитивный, профессионально созданный, устойчивый имидж. Процесс формирования позитивного, устойчивого имиджа школы, выступающего в качестве управленческо-педагогической ценности-цели, может стать своеобразным регулятором управленческой деятельности. Как отмечает профессор В. М. Шепель, «Забота об имидже – признак развивающихся организаций, стремящихся обрести свое лицо, ищущих наиболее оптимальные направления своего движения, пытающихся найти гармоничные способы сосуществования с социумом» [1].

В современных условиях имидж образовательного учреждения приобретает все большее значение и становится полноценным информационным продуктом, а не просто образом, основанным лишь на эмоциональном восприятии школы.

Создание имиджа школы – занятие корпоративное, однако, среди субъектов образовательного пространства, вносящих свою лепту в построение единого образа образовательного учреждения, особенная и ведущая роль принадлежит именно директору. При этом в условиях осуществления реформ в российском образовании, перехода к рыночным отношениям усложнились функции управления, которые должен выполнять директор школы: выбор стратегии развития образовательного учреждения, создание условий для достойного позиционирования возглавляемого учреждения на рынке образовательных услуг, обеспечение финансовой поддержки инновационных процессов, создание мотивационной среды для достижения целей и задач школы. Для результативного руководства педагогической системой главный менеджер образовательного учреждения должен обладать высоким уровнем управленческой культуры, которая предполагает осознание и осмысление опыта управленческой деятельности.

Однако, здесь налицо противоречия. Во-первых, это объективно-субъективная сущность самого явления «управленческая культура»: объективная заключается в высоких требованиях, предъявляемых современным обществом к реализуемой руководителем управленческой деятельности, а субъективная является личностным отражением объективной потребности, зависящей, прежде всего, от потребности руководителя в ее формировании и совершенствовании. Во-вторых, согласно новым требованиям к квалификации руководитель образовательного учреждения обязан иметь высшее образование по направлениям: «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом». В-третьих, в

Национальной доктрине образования в Российской Федерации среди основных направлений модернизации управления образованием делается акцент на подготовку и переподготовку управленцев всех уровней. Однако профессиональная подготовка менеджеров образования проходит в настоящее время фазу становления. Сегодня многие вузы страны в качестве учебных предметов вводят дисциплины по основам менеджмента, но количество часов на преподавание этих предметов ограничено, поскольку большинство из них излагается на уровне теоретических спецкурсов, а учебные часы на активную или пассивную практику вообще не отводятся. Современные тенденции деятельности школы, изменения во внутришкольном управлении обусловили необходимость реформирования и системы повышения квалификации руководителей учебных заведений, где, как показывают различные журнальные публикации и многочисленные диссертационные исследования, ведущим является личностно-ориентированное обучение, выполняющее диагностическую, профессионально – информирующую, компенсаторную и рефлексивную функции. В последние пять лет значимость для российского образования подготовки директоров-менеджеров отображается в понятии «последипломное образование», которое постепенно вытесняет традиционное «повышение квалификации». Для многих руководителей школ формирование управленческой культуры через специальное обучение становится мощным фактором в выстраивании индивидуальной программы самообучения (самоменеджмента).

Таким образом, формирование управленческой культуры руководителя образовательного учреждения является одной из ключевых проблем теории управления. Руководитель, осознающий необходимость формирования управленческой культуры и ответственно относящийся к своему потенциалу, становится важным ресурсом для образовательного учреждения. Активное же использование инновационных технологий маркетинга с целью формирования и развития позитивного имиджа образовательного учреждения переводит управленческую культуру руководителя в качественно новое состояние.

Формирование управленческой культуры руководителя – процесс непрерывный, следовательно, обучение является стимулом для последующего самообразования.

Управленческая культура личности современного руководителя выступает в качестве системообразующего признака целостности его социально-профессиональных качеств и базируется на других

видах культуры руководителя, например: правовой, информационной, коммуникативной, экономической культурах. Как отмечают В. Сластенин и И. Исаева, «Управленческая культура руководителя школы представляет собой меру и способ творческой самореализации личности руководителя школы в разнообразных видах управленческой деятельности, направленной на освоение, передачу и создание ценностей и технологий в управлении школой» [2].

Управленческую культуру руководителя можно представить как систему компетенций, которая интегрирует совокупность теоретических знаний, смысловых ориентаций, взаимосвязанных управленческих умений, определяющих эффективное решение социально-актуальных проблем в сфере образования и управленческой деятельности.

Управленческая культура руководителя

Компоненты управленческой культуры руководителя
1. Успешность в реализации административно- управленческих функций
2. Культура принятия управленческих решений
3. Развитие инновационной деятельности, управление ею
4. Профессионально-педагогическая культура руководителя
5. Социально-психологическая культура руководителя школы (создание творческого педагогического коллектива)
6. Мотивирование коллектива
7. Создание благоприятного психологического климата в коллективе
8. Культура общения руководителя
9. Деловые и личностные качества руководителя

Управленческая культура руководителя образовательного учреждения непосредственно проявляется в системе управленческой деятельности, которая в свою очередь состоит из следующих компонентов: принципы управления, функции управления, средства

управления, формы управления, виды (методы) управления, критерии эффективности управления. Директор-менеджер, являясь специалистом в области образовательных технологий, должен быть талантливым проектировщиком в области управленческих технологий, делая акцент на диалоговый характер процесса управления.

«Управленческая культура руководителя» и «имидж образовательного учреждения», являясь важнейшими понятиями педагогического менеджмента, тесно взаимосвязаны. Управленческая культура директора, становясь важным ресурсом для образовательного учреждения, служит мощным импульсом развития имиджа. Формирование же имиджа может и должно быть включено в систему управления, так как здесь скрывается широкий пласт еще неиспользованных управленческих резервов.

Список литературы

1. Сластенин, В. А. Педагогика : учеб. пособие для студ. высш. пед. уч. зав. / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаева, Е. Н. Шиянов. – М. : Изд. центр «Академия», 2002. – 248 с.

2. Шепель, В. М. Управленческая психология / В. М. Шепель. – М. : Экономика, 1984. – 96 с.

Е. Г. Алпацкая
доцент, канд. экон. наук,
Челябинский государственный университет

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ И СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

В последней редакции федерального закона ФЗ-131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» [1], в статье 17 «Полномочия органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения», в п.6 к данным полномочиям отнесено: «принятие и организация выполнения планов и программ комплексного социально-экономического развития муниципального образования, а также организация сбора статистических показателей, характеризующих состояние экономики и социальной сферы муниципального образования, и предоставление указанных данных органам государственной власти в порядке, установленном Правительством РФ».

Таким образом, комплексное социально-экономическое развитие муниципального образования, входившее в список вопросов мест-

ного значения в старой редакции указанного закона (№ 154, 1995 г.) и разработка концепции социально-экономического развития муниципального образования не присутствуют в указанном списке, что свидетельствует об умалении значимости данного вопроса с точки зрения федеральных законодателей.

Однако практика свидетельствует о необходимости обратного. Экономическое и социальное значение местного самоуправления – в возможности активного привлечения населения к решению местных вопросов (в т.ч. касающихся территориального развития и планирования), ориентация на решение проблем, связанных с удовлетворением основных жизненных потребностей населения на уровне не ниже минимальных государственных социальных стандартов в пределах сферы ведения муниципальных образований.

Комплексность развития муниципального образования как раз и означает сбалансированность, пропорциональное развитие всех сфер и отраслей (элементов) муниципального образования, ориентированное на повышение качества жизни его населения – а значит, должно быть прописано концептуально. Немаловажное значение здесь занимает территориальное планирование в муниципальном образовании.

Концепция (от лат. *conceptio* – понимание, система) – главный замысел, руководящая идея развития. Концепция развития муниципального образования определяет соответствующую стратегию действий. Также концепция – система взглядов на явления в мире, в природе, в обществе. Концепция – это определённый способ понимания (трактовки, восприятия) какого-либо предмета, явления или процесса – развития муниципального образования в данном случае; существующая в человеческом уме, точка зрения на предмет, руководящая идея для его систематического освещения, комплекс взглядов, связанных между собою и вытекающих один из другого, система путей решения выбранной задачи [2].

Деятельность органов местного самоуправления должна быть направлена при разработке и реализации концепции развития муниципального образования: 1) на рассмотрение и одобрение исполнительными и представительными органами местного самоуправления самого содержания концепции; 2) на создание атмосферы обсуждения основных положений концепции населением (обеспечение обратной связи); 3) на создание механизма реализации концепции и обеспечение его действия. Т.е. получается, что в законе прописан только третий этап перечисленных действий.

Если говорить не о законодательной, а о действительной практике концептуального и стратегического планирования, то исследования показывают, что во многих муниципальных образованиях разрабатываются прогнозы социально-экономического развития и комплексные планы развития, т.е. преобладает краткосрочный горизонт прогнозирования и планирования, а средне- и долгосрочные прогнозы и планы сравнительно редки. Часто в муниципальных образованиях под комплексными планами социально-экономического развития понимаются результаты текущего муниципального планирования [3]. К тому же, привлечение местного сообщества к обсуждению данных проектов на практике проводится не так активно, как об этом заявляется (чаще до населения доводится информация через СМИ).

Тем не менее, стратегическое планирование и управление в муниципальном образовании должно происходить в рамках следующих этапов [4]:

1) научно-методологическое обеспечение социально-экономического развития муниципального образования;

2) разработка концепции социально-экономического развития муниципального образования;

3) разработка комплексной программы социально-экономического развития муниципального образования;

4) разработка целевых программ по приоритетным направлениям развития;

5) разработка планов-прогнозов.

На каждом из этих этапов находится место территориальному планированию как составляющей использования одного из основных ресурсов развития муниципального образования – территории.

На этапе научно-методологического обеспечения территориальное планирование выступает как выявление и обоснование целей (приоритетов) территориального развития муниципального образования в сочетании с другими составляющими социально-экономического развития муниципального образования.

В процессе разработки концепции социально-экономического развития выбираются наиболее актуальные и доступные для данного муниципального образования цели развития его территории.

При разработке комплексной программы в нее должны быть включены разделы (проекты) территориального развития. Разрабатываемые соответствующими специалистами-профессионалами (градостроителями, архитекторами, планировщиками, инженерами и т.д.), в том числе карты зонирования территории.

В качестве целевой программы может выступать разработка и реализация конкретных градостроительных проектов в отношении конкретных территорий или объектов (районов, микрорайонов, кварталов, групп зданий и т.д.).

На этапе создания и реализации планов-прогнозов территориального развития муниципального образования данные проекты еще более конкретизируются, и осуществляется контроль их выполнения.

Результаты сочетания территориального планирования и достижения целей социально-экономического развития муниципальных образований можно увидеть в следующей матрице (табл.1).

Таблица 1

Матрица «Эффективного управления развитием территории»

Задачи управления	Объекты управления	Процесс управления	Результаты управления
Социальная стабильность	Население. Социологические исследования	Удовлетворение потребностей населения. Разработка стратегий и программ развития муниципальных образований	Рост населения территории
Экономический рост	Предприятия по производству товаров и услуг. Маркетинговые исследования	Организация экономически эффективной деятельности. Разработка маркетинговых стратегий развития территорий Разработка документов территориального планирования. Разработка градостроительной документации	Благополучие населения территории
Качественная среда обитания	Природные ресурсы территории. Аудит территорий муниципальных образований	Сохранение экологического баланса. Разработка нормативов ведения хозяйственной деятельности. Разработка документов территориального планирования. Экспертиза документов территориального планирования	Здоровье населения территории

Список литературы

1. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» от 06.10.2003, с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 27.01.2013 [Электронный ресурс]. – URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=133514

2. Википедия. Свободная энциклопедия. Концепция [Электронный ресурс]. – URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/ %D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D0%B8%D1%8F

3. Цвиликевич, А. В. Совершенствование управления развитием муниципального образования: монография [Электронный ресурс] / А. В. Цвиликевич. – 2006. – URL: http://www.rae.ru/monographs/93

4. Бесланеев, А. Стратегии социально-экономического развития территории: принципы формирования и управления [Электронный ресурс] / А. Бесланеев, Э. Ч. Шадуева // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – 2013. – №1. – URL: http://jurnal.org/articles/2013/ekon2.html

Э. А. Барыева
аспирантка,
Челябинский государственный университет
Т. А. Алексеева
студентка,
Челябинский государственный университет

ЭВОЛЮЦИЯ ТРЕБОВАНИЙ К РУКОВОДИТЕЛЮ С СЕРЕДИНЫ XIX ВЕКА ДО НАЧАЛА XXI ВЕКА

Ужесточение конкуренции на рынках ресурсов и труда, обусловливает необходимость повышения эффективности труда управленческого персонала, которое можно обеспечить посредством более эффективного использования рабочего времени. Следует отметить, что управленческий труд очень разнообразен, в связи с чем операции и процедуры, характеризующие содержание этого труда, трудно поддаются четкой классификации, типизации. В этой связи задача анализа требований к руководителям с последующим выбором критериев оценки эффективности управленческой деятельности приобретает особую актуальность.

Для того чтобы определить требования к руководителю необходимо разобраться в содержании труда руководителя.

Таблица 1

Содержание труда руководителя [1; 2; 4; 6]

Ученые	Содержание труда
Ф. У. Тейлор	Руководитель должен быть всегда «достигающим индивидом», человеком, способным принимать рискованные решения. Он должен помнить, что рабочие являются составной частью организма предприятия так же, как и начальник, поэтому их стремление – заработать больше денег – должно быть общим и в равной степени достигаться обеими сторонами.
А. К. Гастев	Для того чтобы стать руководителем, нужно пройти стадию исполнителя. Исполнительская работа дается труднее распорядительской и требует большего времени, усилий, воли. «Основное правило совместного труда – скрывать, а не выставлять свою индивидуальность, уметь на первое место ставить не собственное «я», а общие интересы».
П. М. Керженцев	Руководитель должен обладать административными способностями, т.е. умением заставлять других людей выполнять свои задания. Он должен иметь инициативу, т.е. уметь находить новые подходы к делу и иметь мужество осуществлять эти новшества. Он должен обладать склонностью к систематической плановой работе, т.е. уметь представить себе все задания в целом, разделить его на составные элементы, наметить план вперед и т. д.
Д. Э. Мэйо	Руководитель должен принимать во внимание факторы социальной организации рабочего места и человеческие потребности рабочих. Руководитель должен ориентироваться в первую очередь на людей. Он должен понимать потребности отдельных людей и групп, выслушивать проблемы тех и других, уметь дать нужный совет и убедить сотрудника принять перемены.

Ученые	Содержание труда
Г. Я. Гольдштейн	Руководитель должен постоянно (а не случайно) получать результаты, иметь личный план работы, четко планировать деятельность подчиненных, делегировать им необходимые права и ответственность, обеспечивать четкую оценку деятельности подчиненных, обеспечить деятельность подразделения независимо от себя (например, подготовив заместителя), гордиться собою и подчиненными, желать сотрудничать, разрешать конфликты и т. д.
Э. М. Коротков	Руководитель должен знать и постоянно осознавать тот факт, что его деятельность связана с действиями законов природы и общества, законов управления. Понимание руководителем этих законов и согласование своих действий с проявлениями законов будет способствовать его деятельности, в противном случае его ожидает неудача или крах.

Проанализировав содержание труда руководителей можно увидеть поэтапную эволюцию требований к руководителю.

Таблица 2

Эволюция требований к руководителю с середины XIX в. – до начала XXI в. [1; 3; 4; 5; 6]

Период	Основные ученые	Основной критерий эффективности деятельности руководителя	Требования
1. До 20-х гг. II пол. XIX в.	Ф. У. Тейлор, А. Файоль	производительность труда	Руководитель должен: хорошо усвоить принцип организации, иметь способность управлять собой, способность руководить и способность к улучшениям.

Период	Основные ученые	Основной критерий эффективности деятельности руководителя	Требования
2. До 30-х гг. XX в.	А. К. Гастев, П. М. Керженцев	организационная и личная эффективность	Руководитель должен уделять внимание мотивации и стимулированию персонала на труд, а также правильному распределению труда и точной систематической организации работы. Главную роль в работе предприятия играет человек, эффективность организации начинается с личной эффективности каждого человека на рабочем месте.
3. До 40–50-х гг. XX в.	Д. Э. Мэйо, М. П. Фалетт	удовлетворенность работника	Руководители предприятий в большей степени должны ориентироваться на людей, чем на продукцию. Работникам необходимо создавать благоприятные условия труда и общения для того, чтобы повысить их производительность.
4. До 60–80-х гг. XX в.	Д. Макгрегор, Ф. И. Герцберг	удовлетворенность работника; эффективность решения задач	До 60-х существовало одномерное человеческое мышление, а в середине 70-х произошел постепенный переход от одномерного к двухмерному управленческому мышлению. Руководитель должен уделять внимание как человеку, так и задаче.

Период	Основные ученые	Основной критерий эффективности деятельности руководителя	Требования
5. До 90-х гг. XX в.	Г. Я. Гольдштейн	удовлетворенность работника; эффективность решения задач; эффективность деятельности	Руководитель должен уделять внимание как задаче и деятельности, так и человеку, не забывая об эффективности в различных условиях деятельности.
6. До 2010 г. нач. XXI в.	Э. М. Коротков	удовлетворенность работника; эффективность решения задач; эффективность деятельности; соответствие темпам развития внешней среды	Руководитель должен иметь установки, способности и умения, которые позволят ему четко и эффективно осуществлять управление. Теперь внимание уделяется не только к человеку, к задаче и эффективности, но и к темпам развития внешней среды, что позволяет контролировать внешние факторы с целью предвидеть потенциальные угрозы и открывающиеся новые возможности.

На всех этапах развития науки управления за последние 150 лет исследователи связывали содержание деятельности руководителя с учетом интересов подчиненных. В тоже время происходит непрерывное изменение требований, обусловленное развитием социально-экономических отношений и проявляющееся в переходе от одномерной к многомерной оценке управленческой деятельности.

Таким образом, рассмотрение эволюции содержания труда и требований, предъявляемых к руководителю, позволяет выявить особенности управленческого труда на современном этапе и разработать критерии, показатели для оценки эффективности управленческой деятельности.

Список литературы

1. Гастев, А. К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда / А. К. Гастев. – М., 1972. – С. 96–105.
2. Гольдштейн, Г. Я. Основы менеджмента: учеб. пособие / Г. Я. Гольдштейн. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. – 94 с.
3. Даянц, Д. Г. Управление персоналом на горных предприятиях: учеб. пособие / Д. Г. Даянц, Н. П. Романова. – М. : Изд-во МГУ, 2007. – 299 с.
4. Кравченко, А. И. История менеджмента: учеб. пособие / А. И. Кравченко. – М., 2000.
5. Ниссинен, Й. Время руководителя: эффективность использования / Й. Ниссинен, Э. Воутилайнен. – М. : Экономика. 1988. – 193 с.
6. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор. – М. : Контроллинг, 1991. – 104 с.

К. М. Бокарева
магистрант,
Челябинский государственный университет

КУЛЬТУРНОЕ ПРОСТРАНСТВО ГОРОДА: ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ

На сегодняшний день существует множество интерпретаций определения культурного пространства. На мой взгляд, одна из причин этого может, скрываться в самих словах «культура» и «пространство», точнее в широком диапазоне их определений. Как однажды сказал известный русский фонолог Петр Саввович Кузнецов: «Прежде чем говорить о графине, нужно условиться: речь пойдет о даме или о сосуде»[3].

Условимся, что мы понимаем под словом «Культура» – совокупность производственных, общественных и духовных достижений людей. А под словом «пространство» – вместилище, пустота, наполняемая сгустками материи. Тогда, Культурное пространство представляет собой физическое пространство, наполненное целесообразной деятельностью человека, для достижения интересов человечества. Следует отметить, что при рассмотрении этого вопроса знаменитое математическое правило «от перемены мест слагаемых сумма не меняется» не действует. Так понятие Пространство культуры имеете совсем другой смысл. Это совокупность объектов куль-

туры, разделенная на ряд сфер, отражающих основные области человеческой деятельности (экономику, политику, культуру).

Вопрос определения и поиск сущности культурного пространства встречается в работах многих ученых, среди них М. С. Каган, А. С. Кармин, А. Н. Быстрова, В. П. Большаков, С. Н. Иконникова.

Моисей Самойлович Каган, который приводит порядка 70 различных определений к слову «культура» в своей работе «Философия культуры». Считает, что культурное пространство включает в себя много аспектов: это и природные условия в их первозданном виде («дикая природа»), и природа, преобразованная согласно нуждам человека (искусственные насаждения, изменение рельефа, дороги, заповедники и заказники, одомашненные животные и культурные растения). Так же и мир артефактов, и сфера социальных отношений, интегрирующая предыдущие аспекты в единый уклад жизнедеятельности локальной местности.

В подтверждение его теории можно привести известные истории культуры цивилизации различного типа: речные, морские, океанические, горные, степные, лесные, пустынные. Природа которых, в своем первозданном виде, повлияла на организацию жизни, хозяйственный уклад, тип жилищ, способы сообщения, кулинарные предпочтения и технологии, верования, т. е. характер и формы культуры в целом. Так, географические особенности пространства в значительной степени определяют своеобразие культур, их ценности и формы выражения [6].

Под «культурным пространством» Анатолий Соломонович Кармин понимает, не обычное физическое пространство, которое измеряется кубометрами, аршинами, световыми годами. Культурное пространство – это пространство, образованное множеством феноменов культуры, переплетающихся и взаимодействующих друг с другом. Он сравнивает пространство Вселенной, в котором существует множество разнообразных объектов с культурным пространством [2].

А. Н. Быстрова в своем исследовании структурировала культурное пространство и выделила следующее:

- ✓ пространство реального мира (географическое, физическое);
- ✓ пространство социума;
- ✓ информационно-знаковое;
- ✓ интеллектуальное пространство;

Особенностью культурологического подхода В. П. Большакова является то, что культурное пространство включает ареал распространения национально-этнических языков, традиционные формы

бытового и хозяйственного уклада. В нем сохраняются рецепты народной кухни, приемы воспитания детей, архитектурные и художественные памятники, региональные центры народного и профессионального искусства, религиозные конфессии, природные заповедники и исторические ландшафты, города-музеи и университетские комплексы науки и образования, места памятных исторических событий.

Особое место в изучении культурного пространства занимают труды профессора Санкт-Петербургской академии культуры, доктора философских наук, действенного члена Академии гуманитарных наук Светланы Николаевны Иконниковой. По ее мнению, «культурное пространство» является жизненной и социокультурной сферой общества, «вместилищем» и внутренним объемом культурных процессов. Оно имеет определенную территориальную протяженность и включает ареалы распространения национально-этнических языков общения и духовных ценностей, традиционных форм бытового уклада и образа жизни, семиотику и семантику архитектурных и религиозных памятников, региональных центров народного и профессионального искусства, заповедных ландшафтов. В нем очерчены контуры столицы и периферии, городов-музеев и университетских комплексов, памятных мест исторических событий. Культурное пространство многомерно и тесно взаимодействует с географическим, экономическим, этническим и политическим, но имеет особую конфигурацию, не совпадающую с формальными делениями. Границы культурных ареалов не всегда четко обозначены, они размыты, могут взаимно накладываться друг на друга [5].

А что же представляет собой культурное пространство города. Это поле (по аналогии с физическими полями), порождаемое взаимодействиями и воздействиями ценностей культуры и их систем. Ценности культуры в данном случае создают своеобразную атмосферу, которая и является отличительной чертой того или иного культурного пространства. Архитектура, скульптура, музыка, поведение людей – все это создает неповторимую атмосферу города [7]. Еще в 1949 г. Н. И. Ляликов в своей статье «О географическом изучении города» отметил: «материальный облик города есть внешнее выражение внутренних процессов жизни города. Другими словами, все элементы города – его кварталы, здания, дворцы, улицы, бульвары, площади, парки, его планировочную систему и внешние очертания следует рассматривать как материальные формы городской жизни» [1].

Светлана Николаевна Иконникова сравнивает культурное пространство с «Домом», средой повседневного обитания людей. Этот образ относится к числу универсальных архетипических образов. «Ойкумена» – обжитое человеком пространство может быть богатым и бедным, ухоженным и запущенным, желанным и нелюбимым, уютным и холодным. Культурное пространство как «Дом» выполняет сакральную функцию защиты от невзгод, вбирает в себя древние мифопоэтические представления русского народа. Это не только строения и ландшафты, но и чувства семейной близости, «родственности» населяющих его людей. Образы культурного пространства как родного гнезда, спасительного ковчега, где человек находит помощь и поддержку, достаточно прочно укоренились в народном сознании [4].

Таким образом, под «культурным пространством города» следует понимать «вместилище», имеющее определенную территориальную протяженность, наполненное деятельностью человека, по созданию и воспроизведению системы культурных ценностей. Но как человек влияет на культурное пространство города, так и наоборот Культурное пространство**,** в котором находится и формируется человек, серьезным образом определяет, что он из себя представляет. И хотелось бы, чтобы эта культурная среда помогала нам расти, развиваться и становиться лучше.

Список литературы

1. Алисов, Д. А. Культурное пространство Тобольска (вторая половина XIX – начало XX вв.) / Д. А. Алисов. – Новосибирск, 2005.

2. Культурология [Электронный ресурс]. – URL: http://yanko.lib.ru/ann/culturology-karmin-a.htm#_Toc58800619

3. Официальный сайт ГАОУДПО «Владимирский институт повышения квалификации работников образования им. Л. И. Новиковой» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.vipkro.wladimir.ru/do/protected/1583461/Modul%201.2.htm

4. Официальный сайт Международных Лихачевских научных чтений [Электронный ресурс]. – URL: http://www.lihachev.ru/chten/1996izbrannoe/5474/ikonnikova/?bpage=0

5. Теория культуры: учеб. пособие / под ред. С. Н. Иконниковой. – СПб. : Питер, 2008.

6. Философия культуры: становление и развитие [Электронный ресурс]. – URL: http://philosophy.ru/edu/ref/philcult.html

7. Электронная библиотека «Libma.ru» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.libma.ru/kulturologija/teorija_kultury/p13.php

В. Д. Волосатов
профессор, д-р экон. наук,
Челябинский государственный университет

НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РОССИИ

В современных условиях, когда весь мир переживает переход от индустриального к постиндустриальному обществу, человек становится главным фактором не только экономического развития, но и модернизации всех сторон общественной жизни.

Демографический ресурс общества, в рамках которого формируется человеческий и трудовой потенциал, имеет не только количественное, но не менее значимое качественное измерение. Качественные индикаторы включают, по крайней мере, три фундаментальных компонента:

– здоровье;

– профессионально-образовательный и квалификационно-интеллектуальный потенциал;

– социально-культурную и духовно-нравственную активность.

Россия занимает 9 место в мире по численности населения. С первого по восьмое места занимают КНР, Индия, США, Индонезия, Бразилия, Пакистан, Бангладеш, Нигерия.

Расселение людей по федеральным округам РФ (табл. 1)[1]:

Таблица 1

Численность населения федеральных округов РФ (млн. человек)

Центральный	2002 г. 38,0
	2010 г. 38,4 – **рост**
Северо-Западный	2002 г. 14,0
	2010 г. 13,6 – снижение
Южный	2002 г. 14,0
	2010 г. 13,9 – снижение
Северо-Кавказский	2002 г. 8,9
	2010 г. 9,4 – **рост**
Приволжский	2002 г. 31,1
	2010 г. 29,9 – снижение
Уральский	2002 г. 12,4
	2010 г. 12,1 – снижение

[1] Расширенные тезисы доклада на заседании Учёного совета ЧелГУ.

Сибирский	2002 г. 20,1
	2010 г. 19,3 – снижение
Дальневосточный	2002 г. 6,7
	2010 г. 6,3 – снижение

«К началу 2000 года население России почти ежегодно сокращалось на 1 миллион человек. И казалось, что невозможно остановить эту катастрофу. Демографический прогноз звучал тогда, как окончательный приговор стране. Но нам удалось переломить эту разрушительную тенденцию. После запуска демографических программ[1] население России стабилизировалось, а начиная с 2010 года начало расти. Чтобы Россия была суверенной и сильной, нас должно быть больше, <...> либо уже через несколько десятилетий Россия превратится в бедную, безнадёжно постаревшую по возрасту (в прямом смысле этого слова) и не способную сохранить свою самостоятельность и даже свою территорию страну (из Послания президента РФ В. В. Путина Федеральному собранию 12.12.2012 г.).

Возрастной состав населения

Население ведущих стран мира стареет: доля молодёжи уменьшается, доля пожилых людей возрастает.

Средний возраст жителей нашей страны – 38,9 лет (мужчины – 36,2 и женщины – 41,2 года) – см. табл. 2.

Таблица 2

Медианный возраст населения России

1950 г. 25,0
1960 г. 27,4
1970 г. 30,6
1980 г. 31,3
1990 г. 33,3
2000 г. 36,5
2010 г. 37,9

Источник: там же.

Каждый пятый житель России находится в пенсионном возрасте. Численность детей и подростков моложе 16 лет меньше, чем лиц

[1] С 2013 года планируется запуск программы поддержки семей, в которых будут рождаться третий и последующий дети, в 50 регионах России, где отрицательная демография. Дополнительное ежемесячное пособие в размере прожиточного минимума ребёнка (с пресс-конференции В. В. Путина 2.12.2012 г.).

старше трудоспособного возраста. По международным критериям, население считается старым, если удельный вес людей в возрасте 65 лет и старше во всём населении превышает 7% (в настоящее время в таком возрасте находится 13% жителей страны. Возрастно-половая пирамида наглядно демонстрирует произошедшие изменения в межпереписной период (рисунок 1).

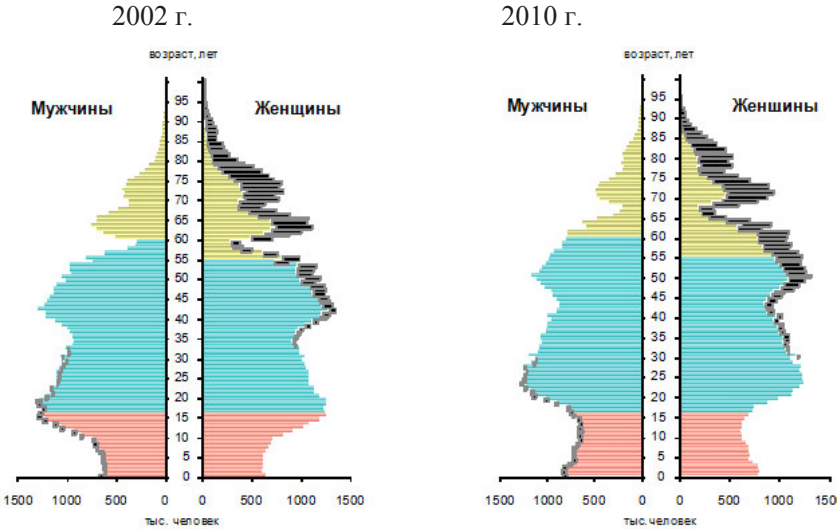


Рис. 1. Возрастно-половой состав населения

На двух работающих приходится один иждивенец и к 2050 году пропорция составит 1:1 – на каждых 96 пенсионеров будет приходиться всего 100 работающих.

В результате демографического кризиса (условное начало которого можно отнести к 1992 году – т.н. «российский крест») динамика населения преодолела «точку невозврата», оказавшись в зоне естественной убыли.

За 1992-2010 гг. естественная убыль составила почти 15 млн. человек.

Таблица 2

Прогноз населения Госкомстата РФ и ООН (млн. человек)

	Варианты		
	низкий	средний	высокий
	Прогнозы Госкомстата РФ/ООН		
2015 г.	141,5/133,2	142,1/136,7	142,4/140,1
2020 г.	137,0/127,5	141,9/133,1	145,3/138,6
2025 г.	132,7/121,7	140,9/129,2	146,6/136,6
2030 г.	127,9/115,9	139,4/125,3	147,6/134,8
	Прогноз ООН		
2035 г.	110.1	121,7	133,9
2040 г.	104,3	118,3	133,9
2045 г.	98,4	115,1	134,3
2050 г.	92,4	111,7	134,5
Изменение за 2005–2050 гг.	-50,8	-31,4	-8,7

Прогноз численности населения России на 2025–2100 гг.[1]

2025 – 139 034
2050 – 126 188
2075 – 114 585
2100 – 111 057

Особенно опасно оказалось сильнейшее падение здоровья, которое определяет КАЧЕСТВО человеческого и экономического потенциала и главное – КАЧЕСТВО жизни населения, измеряемого её **продолжительностью** в здоровом состоянии (табл. 3).

[1] Источник: Ин-т демографии НИУ «ВШЭ» // Демоскоп Weekly. № 533–534, 26 ноября – 9 декабря 2012 г.

Таблица 3

Динамика средней ожидаемой продолжительности жизни новорождённого в России (лет)

Период	Оба пола	Мужчины	Женщины
2005 – 2010	65,0	58,7	71,8
2010 – 2015	65,6	59,6	71,9
2015 – 2020	66,9	61,3	72,6
2020 – 2025	68,2	62,9	73,4
2025 – 2030	69,2	64,3	73,9
2030 – 2035	70,1	65,5	74,4
2035 – 2040	71,0	66,7	75,0
2040 – 2045	71,9	67,8	75,7
2045 – 2050	72,9	68,9	76,5

По этому показателю наша страна находится на 97 месте из 145 стран в рейтинге здоровья по данным ВОЗ, а инвалидизация граждан в 5 раз превышает масштабы в развитых странах.

«Средняя продолжительность жизни в России за последнее четырёхлетие выросла почти на 2,5 года (это хороший показатель) и превысила 70 лет. Однако уровень смертности у нас ещё очень высок, особенно среди мужчин среднего возраста» (из Послания президента РФ Федеральному собранию 12.12.2012 г.).

При этом средний уровень здоровья составляет всего 3 балла (по 5-балльной шкале). Это покажется странным, но под заботой о своём здоровье россияне понимают: отсутствие вредных привычек и обращение к врачам в случае болезней (!).

«Мы вместе обязаны преодолеть <...> безответственное отношение общества в вопросах здорового образа жизни. Наряду с развитием здравоохранения больше внимания следует уделять сбережению здоровья» (из Послания В. В. Путина Федеральному собранию).

Наши дети обладают меньшим потенциалом здоровья, чем их родители. А их дети (т.е. наши внуки) приходят в этот мир с ещё меньшим здоровьем – «больные рожают больных». Если не остановить эту негативную динамику, имеющую устойчивый нисходящий процесс, он может оказаться необратимым.

Насколько реален «демографический прорыв» в России? Сохранятся ли нынешние тенденции или сменятся какими-то другими?

Предсказания – дело неблагодарное. Недаром демографию называют «кладбищем прогнозов». Однако нельзя упускать из виду волнообразный характер демографического развития России – т. н. «демогра-

фическое эхо». Так, в возраст деторождения вступили те, кто родился в «шоковом» 1992-м и поэтому число рождений может снизиться.

Кроме того, если посмотреть на структуру демографического роста, то увидим, что увеличение не за счёт рождаемости, а за счёт притока мигрантов. Разрыв между смертностью и рождаемостью обусловлен в большей степени низкой рождаемостью, чем высокой смертностью (1 человек рождается каждые 17 секунд и 1 человек умирает каждые 16 секунд).

Общий показатель, в совокупности, – да, у нас прекратилось сокращение населения. Но это не из-за улучшения общего уровня жизни российских граждан. Да, люди стали больше рождать детей (табл. 4), но это не кардинальный перелом. И проблема с нехваткой рабочих рук растёт с каждым днём. Поэтому вопрос мигрантов ключевой (см. рис. 2. Демографическая ситуация в России в 2001–2012 гг.).

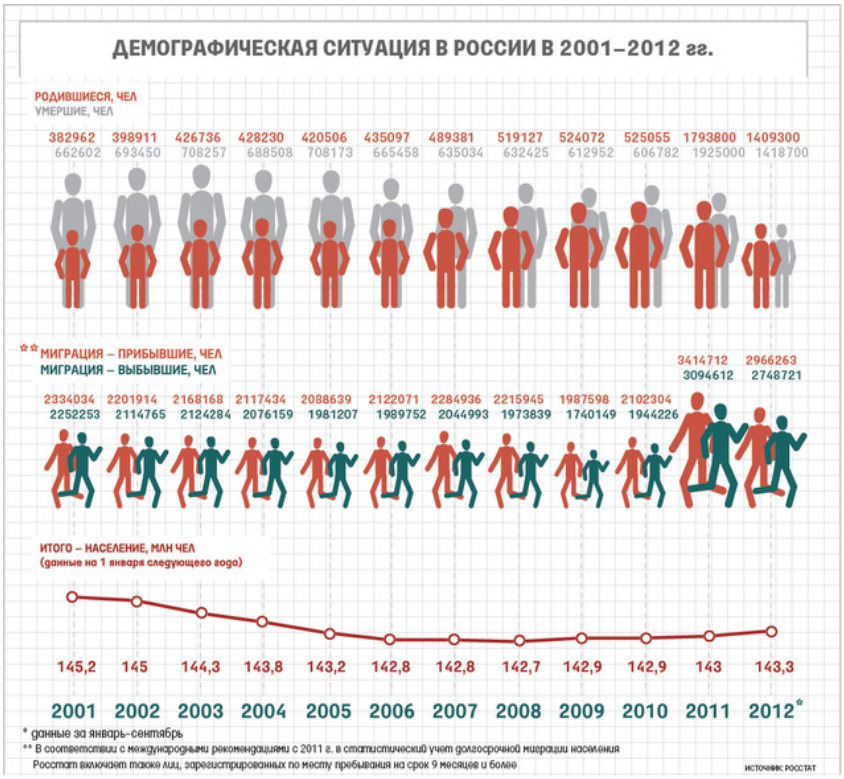


Таблица 4

Динамика суммарного коэффициента рождаемости в России

Варианты прогноза ООН			
Периоды	Нижний	Верхний	Средний
2000 – 2005 гг.	1,33	1,33	1,33
2005 – 2010 гг.	1,15	1,65	1,40
2010 – 2015 гг.	1,04	1,84	1,44
2015 – 2020 гг.	1,01	2,01	1,51
2020 – 2025 гг.	1,08	2,08	1,58
2025 – 2030 гг.	1,15	2,15	1,65
2030 – 2035 гг.	1,22	2,22	1,72
2035 – 2040 гг.	1,29	2,29	1,79
2040 – 2045 гг.	1,35	2,35	1,85
2045 – 2050 гг.	1,35	2,35	1,85

Факторы низкой рождаемости

1) утрата традиционных устоев крепкой семьи, потеря мужчиной роли главы семьи и кормильца;

2) весь комплекс разрушительных явлений т.н. «сексуальной революции» (всяческие извращения, венерические заболевания, добрачные половые связи, растление детей и молодёжи программами «сексуального просвещения»);

3) пропаганда в СМИ и телеэфире ничем не ограничиваемого секса, насилия, разврата;

4) проституция;

5) алкоголизм и наркомания, принявшие масштабы национального бедствия;

6) преждевременная смертность (несчастные случаи, убийства и самоубийства, транспортные травмы, отравления алкоголем – это более 50% умерших от всех внешних причин смерти; только курение, алкоголизм, наркомания преждевременно уносят сотни тысяч жизней наших граждан ежегодно).

7) перегруженность отрицательной информацией, создающая гнетущую и тревожную атмосферу в обществе, вызывающую постоянный стресс;

8) бесплодие 20% женщин в результате абортов;

и др. факторы.

Чтобы поколение детей замещало родителей, нужен суммарный коэффициент рождаемости 2,15. В стране он остановился на отметке 1,44**.** Складывается модель однодетной семьи. Тенденция такова: 2/3

семей имеют одного ребёнка, примерно 2 % – двух, остальные – трёх и больше. Число молодых людей призывного возраста сокращается и среди них уменьшается доля годных к строевой службе.

Междисциплинарные исследования факторов снижения здоровья, которые проводились в течение четверти века, выделяют **три группы причин**:

Первая – уязвимость новых поколений из-за высокой доли родившихся

больными около 40%.

Вторая – потеря трудовой мотивации, вызванной существенным падением оплаты труда и безработицей и потому не позволяющей обеспечить достойное существование себе и своей семье;

Третья – низкая оценка человеческой жизни.

В основе каждой лежит, прежде всего, материальная обеспеченность населения, реальные (а не виртуальные!) масштабы бедности и социальной поляризации: 1/10 часть работающих получают заработок ниже прожиточного минимума на биологическом уровне; 2/3 работников не могут обеспечить реальным заработком воспроизводство себя и своего (одного!) ребёнка, настолько он низок. Но главное и определяющее на рост смертности оказывает не экономика сама по себе, не уровень жизни, а социально-психологическое состояние людей.

Решающее значение для преодоления в стране неблагоприятного тренда здоровья имеет не только удвоение (иди утроение) ВВП, сколько существенная модернизация распределительных отношений. Без этого не только трудно, но бессмысленно говорить об улучшении здоровья населения, снижении смертности и увеличении продолжительности жизни.

Актуальные проблемы миграционной политики

Таблица 5

Доля миграции в компенсации естественной убыли населения России в 1991–2010 гг. (тыс. человек)

Годы	Естественная убыль	Миграционный прирост	Общая убыль	Доля компенсации (%)
1991–1995	**-2599**	+2024	**-575**	77,9
1996–2000	**-4127**	+1399	**-2728**	33,9
2001–2005	**-4407**	+331	**-4076**	7,5
2006–2010	**-2009**	+1019	**-990**	50,7
ВСЕГО	**-13142**	+4773	**-8369**	36,3

Из данных таблицы 5 следует, что иммиграция в последние 20 лет компенсировала свыше 1/3 естественной убыли населения.

На заработки в Россию ежегодно прибывают от 11 до 14 млн. мигрантов – такое количество к нам въезжает ежегодно.

Потоки мигрантов устоялись: 77 % гастарбайтеров – граждане стран СНГ. Среди них граждане Украины составляют около 20 %, Узбекистана – 16 %, Казахстана – 11 %. (табл. 6).

Таблица 6

Удельный вес иммигрантов из стран (по убыванию, %)

Украина	19,6
Узбекистан	15,6
Казахстан	11,0
Армения	13,7
Таджикистан	10,3
Киргизия	8,9
Азербайджан	8,7
Молдова	6,3
Беларусь	2,1
Туркмения	1,3

Кроме того, в РФ въезжают граждане Китая – 3,5 % и Германии – 3,4 %. Трудовые мигранты среди занятых в экономике России составляют примерно 6–8 %, что сопоставимо с другими странами (в Швейцарии – 17%, в Бельгии - 9%, в Австрии - 8%, во Франции – 7%, в Германии – 6%).

Условия и механизмы привлечения и тем более использования иностранных трудовых мигрантов в России создают целый комплекс проблем:

– рабская эксплуатация (повышенная продолжительность рабочего дня, вредные и трудные условия труда, отсутствие охраны труда и т.д.);

– низкая заработная плата (предпринимателям выгоднее использовать дешёвую рабочую силу, чем вкладывать средства в инновационные проекты);

– проживание с риском для жизни и благополучия (со стороны бандитов и недобросовестных полицейских);

– бесправное положение (отсутствие договоров о найме, изоляция от внешнего мира, изъятие паспортов, угрозы арестом, принуждение к сексуальным услугам, побои и проч.).

Наиболее сложная и наиболее болезненная проблема для людей – это **нелегальная трудовая миграция**, во много раз превышающая по численности **легальную** (объёмы нелегальной миграции в РФ составляют от 3 до 5 миллионов человек).

Что следует делать? Нужно последовательно осуществлять миграционную политику, исходя из двух критериев: всё, что касается легальной иммиграции, упрощать и облегчать, а всё, что относится к нелегальной иммиграции, ужесточать и препятствовать. Президент РФ В. В. Путин считает, что в 2015 году въезд в Россию станет исключительно по заграничным, а не внутренним паспортам других стран.

Россия нуждается в притоке новых сил. «Скоро самым дефицитным ресурсом России будут не инвестиции и не полезные ископаемые, а человеческий труд» (Ж**.** А. Зайончковская, ИНП РАН).

К 2020 году Россия не досчитается 5,5 млн. рабочих рук. И хотя в последние годы естественная убыль населения в России снижается, а рождаемость растёт, в ближайшие 10–15 лет без трудовых мигрантов стране всё равно не обойтись. Во многих регионах страны локальные рынки труда уже сейчас испытывают дефицит рабочей силы и потому приток мигрантов в Россию неизбежен. Из-за демографической ямы, которая случилась за годы реформ 1990-х, нас поджидает другая проблема: количество трудоспособных граждан уменьшится на 5,5 млн. человек. Поэтому надо успеть подготовиться к столь резким переменам, происходящим в такой короткий срок.

Важно, чтобы Россия выбирала страны и нужных мигрантов, но не мигранты выбирали Россию как пристанище и перевалочную базу для дальнейших странствий по Европе и дальше.

Подведём итоги. Итак, чтобы Россия могла сохранить статус великой державы, не растерять свои земли, обеспечивать национальную безопасность, – необходимо, во-первых, преумножение численности населения и во-вторых, его рациональное с геополитической точки зрения расселение по территории государства.

В. Д. Волосатов
профессор, д-р экон. наук,
Челябинский государственный университет

РАВЕНСТВО ИЛИ СПРАВЕДЛИВОСТЬ?

Вопрос, поставленный в названии предлагаемой статьи, может показаться весьма странным. Многие привыкли считать: что по-

ровну (без обиды), то справедливо. И всё-таки возможно ли сегодня осуществить справедливое распределение на пути к равенству? Почему существуют различия в материальной обеспеченности семей? На эти и другие вопросы пытается ответить автор.

Постепенно приходит сознание, что равенство в распределении (или уравниловка) не всегда или, скорее, никогда не является справедливым, т.к. люди не равны от природы по своим способностям, возможностям, а главное – хотению. Нас больше интересует *социальная справедливость*.

Всероссийский Центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) опубликовал в 2007 году данные о том, что россияне понимают под социальной справедливостью и в каких сферах её нужно развивать в первую очередь. 38% опрошенных (из 1599 человек в 153 населённых пунктах в 48 субъектах России) затруднились определить, что они понимают под «социальной справедливостью». Либеральный взгляд на социальную справедливость («социальное равенство», равноправие, законность для всех) поддерживают 19% опрошенных. Чуть меньше сторонников коммунистического подхода к справедливости («это когда у всех поровну и нет ни бедных, ни богатых») – 14%.Справедливость в обществе – это благополучие народа, достойные заработные платы и пенсии, доступное жильё, отметили 13%. Реже под этим термином понимают социальную защиту, поддержку нуждающихся слоёв населения со стороны государства, вспоминают «принцип социализма»: «от каждого по способностям – каждому по труду». Говорят также о справедливости как о бесплатной качественной медицине и доступном для всех образовании (кстати, 15% россиян полагают, что принципы социальной справедливости необходимо устанавливать и развивать в первую очередь именно в этих сферах). И только 4% полагают, что социальной справедливости в принципе не может быть.

А вот результаты интерактивного опроса радио «Вести ФМ»: Прочитали ли вы статью Путина о социальной политике в России ? (*дата публикации: 13.02.2012 – Авт.*). 27,3 % – да, конечно; 22,1 % – нет, но прочитаю; 50,6 % – нет и не буду.

Содержание и направленность социальной *политики* раскрываются через систему определённых принципов. Отметим среди этих принципов социальной политики государства центральный: социальная *справедливость*, которая означает меру равенства (или неравенства) в жизненном положении людей, обусловленная уровнем материального и духовного развития общества. Социальная спра-

ведливость – это также и реальное народовластие, и равенство всех граждан перед законом, фактическое равноправие наций, уважение личности и создание условий для её развития. Кроме того, «социальная справедливость» и окружающая человека среда есть составные части качества жизни.

С принципом социальной справедливости неразрывен принцип индивидуальной социальной ответственности. Он требует от индивида, семьи, малой группы приложения максимума усилий для самопомощи и самообеспечения. При этом уровень муниципального самоуправления, регион или государство в целом должны лишь восполнять индивидам и семьям те виды или объёмы помощи, которые они не могут обеспечить самостоятельно, помогать в решении тех проблем, которые выходят за рамки компетенции индивида или семьи, либо вмешиваться в чрезвычайных, кризисных ситуациях. Следует признать, начала социальной ответственности не слишком распространены в нашем обществе. Многолетнее существование государственного патернализма и опеки, характерное для советского периода, привело к тому, что и в наши дни ряд индивидов пассивно ожидает поддержки от государства, не задумываясь о собственном вкладе в организацию собственной судьбы и разрешение возникающих трудных жизненных ситуаций.

Казалось бы, что «справедливость» – вполне очевидное понятие. В каждом социуме и цивилизации, у разных народов и в разные времена это понятие имеет свой, особый смысл. Многие политические партии ведут свою игру вокруг понятия «социальная справедливость», включают это определение в свои названия и предвыборные кампании. Приведём ниже две из них (с небольшими сокращениями).

Социальная справедливость и равенство – это древнейшие социальные идеи и идеалы человечества, они проходят сквозь всю историю.

Обратимся к возникновению понятия справедливости.

JUSTITIA (латин.) – справедливость, законность. Сразу вспоминается древнегреческая богиня правосудия с повязкой на глазах и весами в руках. Римский философ Гельвеций (V–VI вв.) утверждал, что с того момента, когда люди начинают отличать удовольствие от страдания, когда они испытывают зло и причиняют зло, – имеется уже некоторое понятие о справедливости.

КПРФ	«Справедливая Россия»
1. Обеспечить граждан жильём. Защитить материнство и детство. Окружить заботой пожилых и инвалидов. 2. Решить проблему детских садов. Поддержать молодёжные и детские организации. 3. Осуществить принцип СССР: «Бесплатное и качественное образование – для всех». Прекратить закрытие вузов и школ. Повысить оплату педагогов и студенческие стипендии. 4. Вернуть бесплатную медицину и комплексную профилактику заболеваемости. 5. Возродить культуру русского и всех народов России.	1. **Справедливость** – это равные для всех права и свободы. 2. Мы утверждаем: потенциал человека раскрывается не в жёстких условиях выживания, а в разумно организованных экономических и социальных отношениях людей, основой которых является **справедливость**. 3. **Справедливое общество** – это общество, в котором нет пропасти между богатыми и бедными, где человек социально защищён. 4. Построение общества социальной справедливости – это прямая ответственность государства. 5. В конституции Россия названа социальным государством. **Цель справедливой государственной социальной политики** – народосбережение.

В православии изначально перед Богом все равны, в отличие от протестантизма, где существует принцип предопределённости – деление людей на избранных и осуждённых ещё до их рождения. Но христианство признаёт, что люди неодинаковы по физическим, интеллектуальным и духовным качествам, принимает как факт, что человеческое общество иерархично, что существует социальное расслоение.

Карл Маркс утверждал, что «говорить о естественной справедливости – бессмыслица». С ним был солидарен другой классик – Фридрих Энгельс: «Представление о вечной справедливости изменяется <...> не только в зависимости от времени и места: оно неодинаково даже у разных лиц и принадлежит к числу тех вещей, под <...> которыми каждый разумеет нечто другое». И далее: «Справедливость всегда представляет собой лишь идеологизированное, вознесённое на небеса выражение существующих экономических отношений

либо с их консервативной, либо с их революционной стороны»[1]. Джон М. Кейнс (1883–1946) с блеском охарактеризовал эту революцию идей, порождённую перед общей революцией: под страхом исчезновения капитализм должен социализироваться.

В современной западной политической философии и социологии известны работы «Социальная психология» Дж. Мейерса (1997) и «Теория справедливости» Дж. Роулза (1958), в которых даётся определение справедливости как состояние, при котором доход каждого участника от взаимоотношений пропорционален его вкладу, и представлена справедливость как честность. При этом, заметим, справедливость отнюдь не означает всегда равного дохода.

Депутат А. Макаров, председатель комитета по бюджету и налогам Государственной думы, выступая в мае 2012 г. на X Международной конференции «Государственное управление в XXI веке: повестка дня российской власти», напомнил, что в России 17 млн. человек по-прежнему живут за чертой бедности, и главная задача государства – ответственная социальная политика.

Не случайны также призывы пересмотреть результаты несправедливой приватизации двадцатилетней давности. Лидер Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) М. Шмаков и председатель комитета по труду, социальной политике Госдумы РФ в России А. Исаев предложили в России программу «антиваучер»[2]. Примечательно признание бизнесмена В. Потанина: «Приватизация 1990-х годов была несправедливой. Справедливость могла бы состоять в том, чтобы те, кому выпала удача <...> во-первых, не выпячивали роскошь напоказ».

Данные табл. 1 свидетельствуют о значительной неравномерности в распределении доходов в России. Соотношение доходов 20 % наиболее и наименее обеспеченного населения в 2010 г. составляло 9,2 раза.

Таблица 1

Распределение общего объёма денежных доходов населения[3]

	1970	1980	1990	2000	2010
Денежные доходы – всего, процентов	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
в том числе по 20-процентным группам населения:					

[1] Цит. по: Соломатин Ю., Савицкая Л. Социальная справедливость: что это такое? [Электронный ресурс]. URL: www.pravda.ru.

[2] Профсоюзы предложили всё «собрать и поделить» // АиФ. 2012, сентябрь.

[3] Российский статистический ежегодник. 2012.

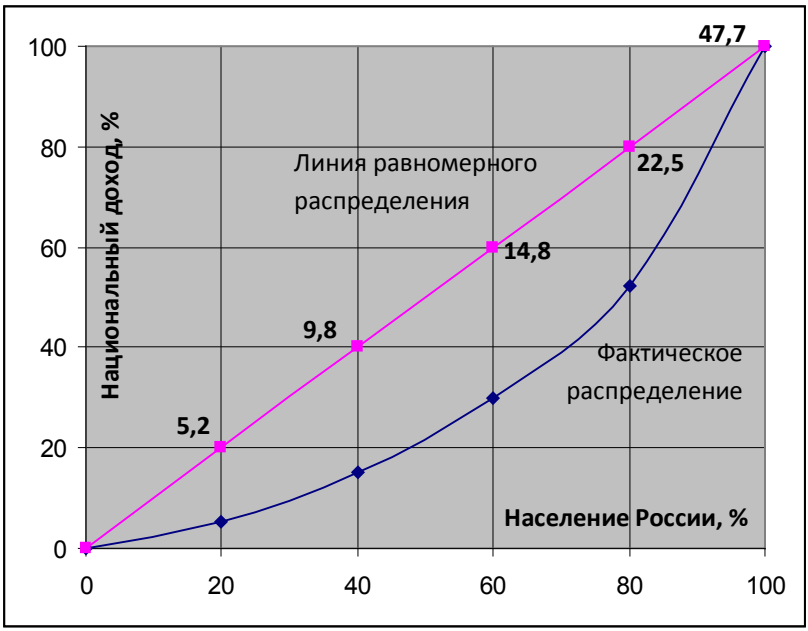
первая (с наименьшими доходами)	7,8	10,1	9,8	5,9	5,2
вторая	14,8	14,8	14,9	10,4	9,8
третья	18,0	18,6	18,8	15,1	14,8
четвертая	22,6	23,1	23,8	21,9	22,5
пятая (с наибольшими доходами)	36,8	33,4	32,7	46,7	47,7
Коэффициент фондов (коэффициент дифференциации доходов), в разах	...	...	...	13,9	16,5
Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов)	...	...	...	0,395	0,421

Интенсивно происходящее социальное расслоение общества требует более активного вмешательства государства в процесс распределения доходов.

Анализ рынка ресурсов демонстрирует механизм формирования цен ресурсов и доходов, получаемых собственниками ресурсов. Согласно теории предельной производительности, каждый фактор приносит тот доход, который этот фактор создаёт. Отсюда любой человек, участвующий в производстве, получает в соответствии с вкладом принадлежащего ему ресурса (труда, предпринимательской способности, капитала, земли) в создание продукта, измеряемом в деньгах. На первый взгляд такое распределение представляется справедливым, если бы ресурсы были распределены равномерно. Однако, различия в способностях людей, в уровне образования и квалификации, неравенство в собственности на вещественные факторы производства – всё это ведёт к фактическому неравенству в доходах. В связи с этим т.н. функциональное распределение дохода не совпадает с **персональным распределением дохода** – распределением дохода между отдельными членами общества (домохозяйствами, семьями). Процесс формирования персональных доходов может быть представлен следующим образом:

Плата за труд (заработная плата)
+ доходы от собственности (рента, процент)
+ доход от предпринимательской деятельности (прибыль)
= факторные доходы
+ трансфертные платежи
=личный (персональный) доход
– налоги
=располагаемый (чистый) доход.

Для характеристики неравномерности персонального распределения доходов используем кривую Лоренца (по данным табл. 1):



При формировании фонда оплаты труда важно соблюдать требования основных принципов, а именно:

1. Принцип повышения реальной заработной платы в зависимости от достигнутых результатов и эффективности труда.

2. Принцип опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

3. Принцип дифференциации заработной платы, призванный учитывать зависимость трудового вклада каждого работника в общие результаты деятельности предприятия от организации и условий труда, района расположения и отраслевой принадлежности предприятия.

4. Принцип равной оплаты за равный труд, означающий недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту и другим признакам, справедливость распределения средств по трудовому вкладу каждого работника.

5. Принцип учёта условий, складывающихся на рынке труда, где формируется оценка различных его видов, занятость населения и, в

конечном счёте, наличие спроса и предложения на рабочую силу.

6. Принцип простоты и доступности, призванный обеспечить информированность работающих и потенциальных работников о формах, системах и размере заработной платы, что позволяет им предлагать свой труд за определённую плату, а работодателям – предъявлять на него спрос.

Ректор МГУ им М. В. Ломоносова В. Садовничий обратил внимание на упомянутой выше конференции «Государственное управление в XXI веке: повестка дня российской власти» на необходимость пересмотра подхода к образованию как рынку услуг. По мнению академика, образование в современном мире не может быть одной из приоритетных задач государства:

«Это – главная задача», заявил ректор Московского университета. А по выражению профессора Л. Л. Рыбаковского, главного научного сотрудника ИСПИ РАН, в науке при существующем уровне оплаты труда остались работать либо увлечённые, либо обречённые, как правило, люди, давно перешагнувшие пенсионный возраст.

В марте 2012 г. президенту В. В. Путину докладывали, что средняя зарплата профессоров вузов на 2 тыс. рублей меньше средней по стране, даже в советские времена подобного не было (автор этих строк, будучи кандидатом наук и доцентом, получал вдвое выше средней по стране). В СССР профессор получал 10 прожиточных минимумов, а сейчас – 3[1].

Сегодня зарплата профессоров в российских университетах чрезвычайно мала и не стимулирует талантливую молодёжь к научно-исследовательской и преподавательской карьере (табл. 1).

Таблица 1

Среднемесячная заработная плата профессора в финансируемых государством университетах (в долл. США, пересчитанному по паритету покупательной способности, 2010г.)

Страна	Среднемесячная заработная плата
ЮАР	6531
Индия	6070
США	6054
Германия	5141
Нигерия	4629
Франция	3484
Япония	3473

[1] Какая зарплата у преподавателей вузов? // АиФ. 2012, ноябрь.

Латвия	1785
Казахстан	1553
Китай	720
Россия	617

Источник: данные Inside Education

В 30-е годы прошлого столетия в СССР стояла та же проблема, и деньги нашли. Профессорский труд стал высокооплачиваемым, элитарным. Старшее поколение это хорошо помнит (недавно Министерство образования и науки РФ опубликовало мониторинг зарплат преподавателей вузов).

В переходный период к рынку экономическая политика России ориентирована на установление приоритета экономической эффективности, а точнее, на максимизацию любой ценой получаемой коммерческой прибыли, при полном забвении принципов социальной справедливости. «В результате, в отличие от социализируемого капитализма западного мира, в России утверждается асоциальный капитализм постсоциалистического типа».

Существующая сегодня экономическая политика ориентирована исключительно на «богатую» Россию – не боле 15 % частных лиц. Остальное население оказалось «за бортом». Это тем более недопустимо, что, по расчётам академика Д. С. Львова (2001), 75 % общего прироста совокупного дохода страны составляет рента от использования российского природно-ресурсного потенциала.

Оправдание исторических представлений человека о социальном мире и справедливости, предоставление равных стартовых – именно стартовых – условий всем и возможностей проявления индивидуальных способностей каждому – только при таких условиях исчезнут два привычных образа России: бедной России – для всех и богатой – для избранных.

Следовательно, нужно говорить о возможности нахождения компромисса между экономической эффективностью и социальной справедливостью.

Что касается региональной политики, она станет политикой, когда наконец начнёт реализовываться положение о территориальной социальной справедливости. В уважающем себя государстве гражданин, независимо от тог, где ему повезло родиться и жить – в Москве, на Чукотке или в Краснодарском крае, должен иметь равные права и возможности, равный набор основных социальных благ. Со-

циальную справедливость не следует отдавать на милость рыночной стихии. Вместе с тем социальную справедливость не следует путать с социальной защитой. Общество должно защищать тех, кто не в состоянии сделать это самостоятельно. Но социальная справедливость означает равенство прав и возможностей, гарантированный доступ людей к социальным благам.

Поэтому под выравниванием уровней социального развития и материального благосостояния мы понимаем не установление равенства его абсолютных показателей, а выравнивание степени удовлетворения различных по объёму и структуре потребностей населения, что, в конечном счёте, предполагает достижение относительно равной степени удовлетворения потребностей людей независимо от места их проживания. Оно служит одним из условий обеспечения более полного социального равенства, условием реализации принципа социальной справедливости на современном этапе.

Семь принципов российской социальной доктрины России предложены членом-корреспондентом и советником РАН Н. М. Римашевской:

1) оптимальное сочетание либерализма и социальных гарантий;

2) требуется система радикального повышения трудовой мотивации, ориентированная на все группы и слои населения: молодёжь и престарелые, высоко- и малообразованные, занимающиеся физическим и умственным трудом, предприниматели и наёмные работники, социальная элита и бюрократы;

3) центральное место среди социальных институтов в силу специфических обстоятельств сегодня принадлежит суверенитету семьи;

4) активизация местного самоуправления, благотворительных организаций, социальных инициатив, которые оказывают позитивное влияние на формирование гражданского общества;

5) это взаимодействие федеральных и региональных усилий;

6) применительно к технологии построения социальной программы действий, а также выработки стратегии и тактики в рамках социальной политики необходимо серьёзнее и осторожнее с большой предварительной проработкой и апробацией относиться к трансформации социальной сферы, которая касается без исключения каждого гражданина страны;

7) следует строго учитывать гендерные и национально-этнические аспекты состояния населения.

В заключение весьма поучительно напомнить высказывание жившего в IV веке философа и богослова Блаженного Августина

о том, что «государство без справедливости – банда разбойников». В XXI в. Россия заслуживает большего.

В. А. Грищук
доцент, канд. пед. наук,
Челябинский государственный университет

БРЕНД КАК ЭЛЕМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Начало третьего тысячелетия ознаменовалось для России повальным увлечением брендом территорий. Однако ситуацию с брендингом территорий можно охарактеризовать как находящуюся на начальном этапе развития. Если в Европе эта деятельность молода, то в Россию она проникла совсем недавно. Но с каждым годом заинтересованность в создании и развитии бренда становится все настойчивее. Даже Правительство РФ озабочено имиджем России на международной арене. Ярким событием стала выставка «Россия!» профинансированная Фондом Потанина и прошедшая в музее Соломона Гутгенхайма в Нью-Йорке [7].

Проблема брендирования обсуждалась и на Международном экономическом форуме в Сочи в сентябре 2011 г. Кроме того, Президент РФ Д. Медведев на встрече с новаторами в 2011 году заявил: «Россия должна раскручивать собственные бренды, как это делается во всем мире. Любое наше начинание должно получать симпатичную форму». [5]

Продвижением собственного образа занялись регионы, например, в Самарской области даже появился соответствующий Департамент в Правительстве области, в Челябинской проведен семинар «От бренда предприятия к бренду области».

Словарь английского языка дает обширный набор значений слова «бренд». Этот термин имеет разные значения в зависимости от того, с кем Вы общаетесь. Необходимо различать правовой и психологический подход к пониманию бренда. С правовой точки зрения рассматривается только товарный знак, обозначающий производителя продукта и подлежащий правовой защите. С точки зрения потребительской психологии (consumer research) речь идёт о бренде как об информации, сохранённой в памяти потребителей.

Что такое бренд города? Бренд города, брендирование города, маркетинг города, идентичность города, позиционирование города –

вот словосочетания которые приходиться часто слышать. Чаще всего это имидж, это ассоциация, которая возникает в умах граждан [5].

Сформулированный бренд совокупно характеризует все нематериальные активы, которые муниципальное образование выводит на рынки более высокого масштаба, чем местный.

Свою формулировку бренду территории даёт Н. С. Тихонова «Бренд территории представляет собой совокупность ценностей, эмоций и ассоциаций потребителей о конкретном географическом месте, его материальных и нематериальных характеристик, местной культуры, которые формируют представления о привлекательности места, об уровне качества товаров и услуг и отличают его от других территорий» [2].

Бренд непременный участник межмуниципальных коммуникаций. Работа над брендом позволяет муниципальному образованию переосмыслить, найти свою новую позицию, обновив и изменив, углубив и расширив отдельные составляющие бренда. Тем самым бренд начинает добавлять особые впечатления, которые вносят свой вклад в общий имидж города.

Брендинг можно считать лидером в деятельности креативных индустрий: создание эффективной рекламы и действенного PR, ориентированных как на внешнего, так и внутреннего потребителя.

По отношению к внутреннему потребителю – местным жителям бренд выступает в качестве конструктора, набора социальных ролей, формул- идентичностей. В том случае, если среди этих ролей не будет свежих, оригинальных, помогающих удерживать стратегическую позицию, то реализация программы стратегического развития вряд ли состоится.

Зачем вообще нужны бренды городов? Вступление в эпоху глобализации заставляет города конкурировать между собой за инвесторов, гостей, туристов, проведение культурных и спортивных мероприятий. Поэтому сегодня бренд нужен как никогда – чтобы с его помощью конкурировать с другими территориями за целевую аудиторию [5].

В современном мире конкуренция является постоянным атрибутом глобальной среды, в которой функционируют и развиваются отдельные города.

При этом у городов в процессе брендирования одни и те же цели. Одной из значимых глобальных тенденций является усиление конкуренции за ресурсы и факторы производства, которая может быть как межстрановой, межрегиональной, так и осуществляться между

отдельными муниципальными образованиями. Динамика конкуренции за ресурсы определяется их возрастающей мобильностью, что ставит субъектов конкурентной борьбы перед необходимостью удерживать имеющиеся ресурсы – а также, создавать условия для привлечения новых.

Активно идущие процессы информатизации и конвергенции технологий определяют повышение значения нематериальных активов в экономике и политике, а также динамичность смены лидера мировой конкуренции. Становится чрезвычайно сложно сохранить однажды достигнутое конкурентное преимущество – и соответственно, позицию лидера – в силу того, что любое достижение может быть скопировано.

А. Дмитриев считает, что прямое копирование тиражируемых консультантами западных методик в России, как правило, не дает результата. Обычно копируют западные туристические столицы. Но это обычно не дает результата, т.к. они уже раскручены. При этом брендирование территории ни в коем случае нельзя сводить только к созданию визуального ряда, хотя при оформлении выставок это возможно. В основе имиджа города должна лежать единая продуманная линия, частью которой и будет фирменный стиль города. Её цель – создание «теплого» образа города, приятных воспоминаний. По сути, имидж города – правдивый и искренний рассказ о городе любящего его человека. Для создания имиджа города, необходимо выделить яркие индивидуальности, присущие только ему.

За что конкурируют города? Прежде всего, они конкурируют за традиционные ресурсы, необходимые для обеспечения их полноценного развития (трудовые ресурсы, инвестиции, технология) и за уникальные. Соответственно, уровень их конкурентоспособности определяется либо более эффективным использованием ресурсов, которые удалось привлечь, – либо наличием уникальных ресурсов, в совокупности формирующих привлекательное предложение региона, муниципального образования для населения и бизнеса.

В связи с усилением и интенсификацией конкуренции между отдельными муниципальными образованиями становится актуальным конструирование их бренда и реализация стратегии его продвижения в эпицентр глобального информационного пространства.

Брендирование муниципального образования предполагает конструирование его позитивного образа и имиджа, а также, сопутствующего им ассоциативного ряда в сознании людей, даже не посетивших город.

Бренд города воспринимается человеком в совокупности ключевых уникальных характеристик. Большинство городов хотят, чтобы о них знали. О каких-то городах вообще никому ничего не известно.

В своем выступлении на Московском международном урбанистическом форуме прошедшем 7–9 декабря 2011 года президент и председатель правления Сбербанка России Герман Греф сказал: «Очень важно заниматься маркетингом. Если не хватает событий, их надо придумывать. Как придумали 1000-летие Казани. На самом деле маркетинг, брендинг – это важнейшая задача городских и региональных властей. У нас нет брендов» [1]. Настойчивая работа по продвижению бренда позволила городу Казани выиграть право на проведение универсиады в 2013 году и получить много миллиардные инвестиции. За несколько лет город преобразился. Теперь он ассоциируется с развитой спортивной инфраструктурой, культурным и туристическим центром, древней историей. Город, где сходятся культуры Востока и Запада!

Важной составляющей бренда является стереотип – глубоко укорененный в массовом сознании имидж, несколько искаженный и упрощенный массовым сознанием и предполагающий ярко выраженную положительную либо отрицательную эмоциональную окраску. В сознании и восприятии разных людей могут складываться различные имиджи одного места ибо, несомненно, одно и то же люди могут определять по-разному. Стереотип нашего города долгое время ассоциировался с трагедией 1957 года на химкомбинате «Маяк». Это событие сводило на нет природные возможности Южного Урала. И сегодня отзвуки этой трагедии дают о себе знать. Но может быть есть смысл на этом и строить имидж. Показывать, что за 55 лет здесь всё кардинально изменилось.

Любой бренд предполагает уникальность, наличие конкурентных преимуществ, и бренд территории не является исключением. Вместе с тем, муниципальное образование должно обладать набором характеристик, типичных для большинства территорий и необходимых для обеспечения нормальной их жизнедеятельности, а также совокупностью уникальных черт, отделяющих город от иных аналогичных территорий в сознании человека.

В тех инфраструктурных условиях, в которых мы живем, было бы странным, если бы люди были приветливы и вежливы. Среда создаёт людей, их впечатления, их отношения.

Города России до недавнего времени развивались как экономические, промышленные центры. И их инфраструктура создавалась

для решения проблем объектов экономики. Примеры ведущих городов мира говорят об обратном. Если в Москве 31 % земли занято промышленными предприятиями, а Санкт-Петербурге – 44 %, то в Лондоне – только 4 %. И это характерно для крупнейших городов мира.

Приступая к работе над брендом города необходимо понять, как его воспринимают окружающие и насколько это восприятие соответствует реальности. Следующим шагом является определение его идентичности и формулирование предложений, которые будут показаны ключевой аудитории, чтобы изменить их представление о городе. Например, приехавшие по деловым мотивам (с целью участия в конференциях, для проведения переговоров, знакомства с местом и его оценки, торговли и прочее); внутренние и международные туристы, и путешественники; лица, приехавшие по трудовым мотивам (ученые и специалисты, работники культуры и спортсмены); предприниматели и инвесторы; новые жители. Очень важно составить такое представление о будущем, которое бы разделили все: все, кто принимает решения, все стейкхолдеры, все компании и жители [7].

Каким требованиям должен отвечать эффективный бренд города? Он должен соответствовать действительности, реальному положению дел. В противном случае у человека может сформироваться недоверие к городу. Даже если декларируемый имидж соответствует действительности – он может быть неправдоподобным.

Имидж города должен быть прост для восприятия и обладать постоянной притягательностью и суметь донести до людей их собственные мотивы того, почему им бы хотелось жить в городе, инвестировать в него, работать или путешествовать.

Еще одно важное требование к бренду – это его оригинальность. Многие города России используют при его формировании буквы русского алфавита. О – Омск, П – Пермь и т.д. Мнения специалистов здесь расходятся.

Студия Deza создала фирменный стиль города Магнитогорска, сделав попытку уйти от сложившегося десятилетиями стереотипа «Магнитогорск – город металлургов». За основу взяв стремления представить город как инновационный, объединяющий Европу и Азию. Новый бренд «Магнитогорск – место встречи Европы и Азии». Уникальное географическое положение и мост в центре города вызывает ассоциативные образы: молодого растущего города, обладающего музыкальным ритмом, соединяющий промышленную мощь и цветущий жилой массив, объединяющий Европу и Азию».

Интересным представляется работа по продвижению рекреационных возможностей Краснодарского края путем раскрутки нового бренда «Русская Одиссея», взамен существующего «Курорты Краснодарского края». Учитывая, что в 2014 году в Сочи будет проходить зимняя олимпиада. Доступность для многомиллионной армии болельщиков – одна из важнейших характеристик данного бренда [4].

Борясь за имидж территории власти должны помнить, что известны несколько его вариантов. Имидж может быть слишком привлекательным. Он означает высокую востребованность города со стороны различных групп, что влечет за собой сопутствующие проблемы. Высокая привлекательность некоторых курортов мира превратила их в городки с большой скученностью людей, повсеместным автомобильным пробкам, шуму и т.д. Сегодня в связи с возникшими проблемами актуальной становится политика по снижению их популярности с тем, чтобы поддерживать имидж элитности.

Позитивный имидж – привлекательный имидж города для жизни, ведения бизнеса и отдыха. Иными, словами, позитивный имидж означает адекватное положительное восприятие города его целевыми группами.

Слабый имидж может быть следствием либо недостаточности потенциала муниципального образования (малочисленность населения, географическая удаленность, недостаток ресурсов и проч.), либо недостаточной освещенностью преимуществ территории в информационном пространстве. Подобные города могут иметь привлекательные характеристики, но не быть способными трансформировать их в конкурентные преимущества. Это можно отнести к городам, относящимся к «Золотому кольцу», да и жемчужины Южного Урала страдают этим недостатком.

Противоречивый имидж характерен для многих российских городов. Это связано с тем, что люди придерживаются противоположных точке зрения относительно некоторых характеристик места. Безусловно, любой город, возможно, имеющий даже самый, казалось бы, положительный имидж, может восприниматься некоторыми крайне негативно в силу наличия некоторых индивидуальных, субъективных, внутриличностных установок – это неизбежно ибо, как уже было замечено, разные люди традиционно воспринимают один и тот же объект по-разному в силу действия фактора субъективности.

Например, Сочи одними воспринимается как современный курортный город, обладающий современной базой, позволяющей соз-

дать хорошие условия для отдыха. Иные же видят в нем лишенный своеобразия островок «советской эпохи», остановившийся в своем развитии. Создание условий для проведения в 2014 году зимних олимпийских игр, многомиллиардные вложения должны помочь ему выйти на новый уровень. Произойдет это или нет, мы с Вами будем свидетелями.

Негативный имидж приписывается городам, которые явно непривлекательны для туристов, бизнеса и даже самих жителей. Например, города Урала. Современный Челябинск ассоциируется у подавляющей части жителей планеты с центром атомной промышленности, высоким уровнем радиации. В современном мире имиджем необходимо управлять.

Стратегическое управление имиджем – это процесс изучения того, каков имидж города, складывающийся у различных аудиторий, выявления целевых аудиторий, позиционирования уникальных характеристик места таким образом, чтобы они поддерживали желаемый имидж, а также, продвижения информации по отношению к целевым группам [7].

При естественном ходе событий имидж места укореняется в общественном сознании, в котором существует еще длительное время после того, как перестает соответствовать действительности.

На сегодня, ярким примером города, в котором происходят стремительные имиджевые изменения, является Москва. Всего 15 лет назад имидж Москвы в системе восприятия человека извне был крайне негативен: бесконечные очереди за товарами первой необходимости и коммунистический упадок.

Когда в 1997 г Москва праздновала свое 850-летие, формирующийся новый имидж привел к представлению ее как свободного города, в котором развивается предпринимательская инициатива и который является лидером на пути России к экономическому возрождению. Имидж столицы нашего государства, говорящий о том, что только там можно чего-либо добиться, превратил его в плохо управляемый мегаполис, неудобный для проживания, с вечными пробками. И решение о её значительном расширении у многих ученых и специалистов вызвало недоумение.

Таким образом, имидж города – это не стихийно складывающееся образование, а продукт взаимоинтеграции наличной данности города, внешних по отношению к городу сил, а также усилий по его направленному формированию и развитию, что является требованием современности.

Серьезную работу в этом направлении проводят власти Свердловской области и города Екатеринбурга. Их попытка стать местом проведения международной выставки ЭКСПО-2020 заслуживает только одобрения. Привлечение международной выставки позволит влить новый импульс в развитие города и области, получить дополнительные частные и государственные инвестиции на подготовку к выставке, а затем позволит эффективно использовать созданную инфраструктуру для дальнейшего развития города и региона.

Для различной аудитории необходимы разные подходы для формирования и продвижения бренда города. Так туристов будет привлекать уникальность природно-климатических и географических условий; производство уникальной продукции по традиционной технологии; история и знаменитые исторические фигуры; культурные достопримечательности, здания, монументы и скульптуры; события и мероприятия и т.д.

Бизнесменов, инвесторов и предпринимателей будут интересовать привлекательные условия для ведения.

Новых жителей заинтересует экология, природно-климатические условия, возможность приобретения жилья, уровень цен, личная безопасность и т.д.

Для создания уникальности легче всего воспользоваться историческим или географическим «символическим капиталом», наличествующим на территории. Однако историческая и географическая специфика конечна и не имеет ценности сама по себе, в связи с чем возникает необходимость ее актуализации и выгодного представления в информационном пространстве, что является одной из функций управления брендом.

Каковы могут быть инструменты продвижения бренда?

Методика формирования и продвижения бренда в настоящее время основывается на двух инструментах. Первое – это разработка стратегии развития города и второе конструирование его визуальных и вербальных образов.

Приступая к разработке бренда, указывает Хуан Карлос Беллозо, участник разработки брендов Барселоны и Каталонии, необходимо понять, как город воспринимает остальной мир и насколько это восприятие соответствует реальности. Часто люди работают на основе восприятия – что думают о городе другие люди. Но действовать надо на основе реальных данных. И только после анализа того следует разрабатывать четкий план по разработке бренда.

Очень важно, кто будет возглавлять процесс. Если посмотреть на

ведущие сити-бренды, то увидим, что у них всегда сильные лидеры. Лондон, Нью-Йорк, Берлин – это, прежде всего, Майкл Блумберг, Борис Джонсон и Клаус Воверайт [1].

Создание бренда территории ее имиджа не разовое, кратковременное мероприятие. Это кропотливая и постоянная работа.

Список литературы

1. Брендинг городов: лучшие практики // Муниципальная власть. – 2012. – № 1 – С. 18–21.

2. Тихонова, Н. С. Брендинг территории и оценка его эффективности / Н. С. Тихонова: автореф. … канд. экон. наук. – СПб., 2007.

3. Веснин, В. Р. Стратегическое управление: учеб. пособие / В. Р. Веснин, В. В. Кафидов. – СПб. : Питер, 2009. – 256 с.

4. Некоторые бренды городов и регионов России // Муниципальная власть. – 2013. – № 1. – С. 104.

5. Управление муниципальным экономическим развитием /под ред. Г. Ю. Ветрова. – М., 2009. – 258 с.

6. Управление на местном уровне в индустриально развитых странах / под ред. Анвара Шаха. – М., 2010 – 416 с.

7. Управление развитием муниципальных образований. – М., 2007.

И. А. Гарипова
преподаватель,
Челябинский государственный университет

НЕКОТОРЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИОБРЕТЕНИЯ ПРАВА СОБСТВЕННОСТИ НА ЗЕМЛЮ НА ПРИМЕРЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

Разнообразие форм собственности на землю, закрепленное Конституцией РФ, обусловило широкую систему возникновения прав на данный природный ресурс. Учитывая, что отношения по поводу земли регулируются как частным, так и публичным правом, до настоящего времени идет спор, какой отрасли права отдать преимущество: гражданскому, земельному или административному праву?

С одной стороны, земельные отношения носят имущественный характер. То, в какой мере земельные участки могут стать объектами гражданских отношений, устанавливается земельным законодательством, в свою очередь, пользование, владение и распоряжение

земельными участками изначально возникли именно на основе административных актов.

В рамках общей характеристики первоначальных и производных способов приобретения права собственности способам приобретения прав на земельные участки присущи свои особенности. Анализируя в настоящей статье различные способы приобретения прав на земельные участки, можно констатировать, что приобрести в собственность земельный участок можно только производными способами.

Во-первых, земли, не принадлежащие физическим или юридическим лицам, являются собственностью государства (ст. 16 ЗК РФ).

Во-вторых, если собственность на земли не разграничена, то распоряжение такими земельными участками осуществляется органами местного самоуправления, т.е. при отсутствии установленного собственника данное недвижимое имущество не признается бесхозяйным, хотя на практике у большинства объектов недвижимости не определены хозяйствующие субъекты, что приводит не только к разрушению объектов недвижимости, но и угрожает жизни и здоровью населения.

В-третьих, порядок передачи земельных участков в собственность, деление территорий по целевому назначению, ограничения по передаче земель в собственность закреплены как земельным, так и федеральным законодательством.

И наконец, возникновение, изменение либо прекращение прав собственности подлежат государственной регистрации.

Нужно отметить, что действующее законодательство предусматривает три основные категории способов признания права собственности на землю:

– переоформление ранее принадлежавших прав на земельные участки гражданами и юридическими лицами (п. 9.1 ст. 3 ФЗ «О введении в действие Земельного кодекса РФ», ст. 265 - 267 ГК РФ, ст. 21 ЗК РФ);

– административный порядок признания права собственности на земельные участки (ст. 28, 36 ЗК РФ);

– гражданско-правовой способ признания права собственности на землю (ст. 34, 37, 38 ЗК РФ, ст. 217, 552, 1181 ГК РФ).

Полагаем, что отдельно можно выделить судебный способ установления права собственности на землю (ст. 12 ГК РФ, ст. 59 ЗК РФ). Из указанных способов наиболее распространенным в существующей экономической формации представляется гражданско-правовой способ, выражающийся в заключении сделок купли-про-

дажи земельного участка, выкупе земельного участка из земель, находящихся в государственной или муниципальной собственности, оформлении права собственности в связи со вступлением в наследство и в совершении ряда других гражданско-правовых действий.

На практике большинство проблем связано с установлением права собственности на земельные участки, на которых расположены объекты недвижимости. Так, при определении принадлежности зданий и сооружений определенному собственнику нельзя обходить стороной вопрос о «единстве судьбы» земельного участка с таким имуществом. Фактически при определении принадлежности здания, сооружения либо иного недвижимого имущества собственнику происходит борьба за право распоряжаться земельным участком, необходимым для использования такого имущества.

В частности, Арбитражный суд Челябинской области рассматривает многочисленные заявления собственников зданий, строений, сооружений, которые в свою очередь ссылаются на ст.36 ЗК РФ «Граждане и юридические лица, имеющие в собственности, безвозмездном пользовании, хозяйственном ведении или оперативном управлении здания, строения, сооружения, расположенные на земельных участках, находящихся в государственной или муниципальной собственности, приобретают права на эти земельные участки в соответствии с Земельным Кодексом Российской Федерации.

Однако суды отказывают в передаче собственнику жилого или нежилого помещения, так как последнему необходимо доказать в соответствии со ст.33 ЗК РФ предельные (максимальные или минимальные) размеры земельных участков необходимых для эксплуатации объекта недвижимости. Кроме того, проблема предоставления земельных участков по ст.36 ЗК РФ еще и в пробеле законодательства. Статья 33 ЗК РФ распространяется только на граждан, Пробел в том, что ст.36 ЗК РФ регулирует отношения между государством, органами местного самоуправления и гражданами, юридическими лицами. А статья 33 ЗК РФ только с физическими лицами, а правоприменительная практика ст.36 и ст.33 одновременно складывается и в отношении граждан и в отношении юридических лиц.

Также такая проблема, как переоформление ранее принадлежащих прав на земельные участки, по своей природе носит административный характер (поскольку осуществляется через органы исполнительной власти и местного самоуправления) и в настоящее время становится все более актуальной. Под переоформлением прав на земельные участки законодатель подразумевает установление

права собственности на землю землевладельцами и землепользователями. Данные лица владеют (пользуются) земельными участками на правах пожизненного наследуемого владения или постоянного (бессрочного) пользования. При этом законодательное отношение к порядку переоформления прав физическими и юридическими лицами опять же не одинаковое.

Если граждане не ограничены какими-либо сроками по оформлению прав собственности на землю, то права большинства юридических лиц находятся под угрозой. Юридические лица обязаны были переоформить право постоянного (бессрочного) пользования в срок до 1 июля 2012 г., в некоторых случаях особо оговоренных в Земельном кодексе РФ) – до 1 января 2015 г.

В настоящий момент несоблюдение вышеуказанных норм привело к применению штрафных санкций в размере от двадцати тысяч до ста тысяч рублей. С 1 января 2013 года Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях дополнен статьей 7.34, устанавливающей ответственность за нарушение сроков и порядка переоформления права постоянного (бессрочного) пользования земельными участками на право аренды земельных участков или сроков и порядка приобретения земельных участков в собственность.

Кроме того, вся эта ситуация, по моему мнению, приведет к конечному результату: к изъятию земельных участков у данных субъектов, т.е. прекращению каких-либо прав на землю. Однако в настоящее время законодатель не предусмотрел иных санкций за пропуск сроков переоформления (перерегистрации) земельных прав, кроме штрафных. Хочется обратить внимание на тот факт, что после вступления в силу Земельного кодекса РФ обязательные сроки переоформления прав на земельные участки неоднократно переносились. Например, изначально срок переоформления земельных прав был установлен до 2006 г., затем перенесен до 2008 г., затем изменен до 2013 г., и, наконец, до 2015 года. Таким образом, законодатель постарался установить временные рамки сроков оформления земельных прав, т.е. без неблагоприятных последствий.

На мой взгляд, чтобы устранить существующие недостатки в земельном законодательстве, можно пойти двумя путями. С одной стороны, можно технически внести изменения в ст. 3 ФЗ «О введении в действие Земельного кодекса РФ», заменив слово «обязаны» переоформить право постоянного (бессрочного) пользования на слово «вправе», что повлечет отмену штрафных санкций и приравняет в правах физических и юридических лиц.

С другой стороны, введенную статью 7.34 КоАП РФ можно дополнить абзацем: «Неоднократное нарушение установленных земельным законодательством сроков и порядка переоформления права постоянного (бессрочного) пользования земельными участками на право аренды земельных участков или сроков и порядка приобретения земельных участков в собственность влечет прекращение установленного права».

При этом судебная практика склоняется к тому, что никто не может быть лишен своего имущества иначе как по решению суда. Таким образом, и привлечение к ответственности за нарушение сроков оформления прав может осуществляться только в судебном порядке. При этом у субъекта будет последняя возможность в судебном порядке установить новое право на земельный участок.

Стремясь избежать неблагоприятных последствий, а также в целях стимулирования субъектов реализовать предоставленные права на переоформление в 2006 г. был принят Закон, упрощающий данную процедуру и закрепляющий обязанность определенных органов содействовать в оформлении документов для установления права собственности, а при возникновении споров принимать меры по заключению мировых соглашений. Такое положение, видимо, закрепляется в связи с отсутствием в законодательстве лица, определяющего, на каком из двух возможных видов прав (собственности или аренды) будет предоставлен земельный участок. С одной стороны, способ реализации предоставленных прав выбирает сам субъект, с другой стороны, решение о предоставлении участка на выбранном праве принимает уполномоченный орган. Первому выгоднее приобрести имущество в собственность, второму – переоформить на право аренды. Разрешение сложившейся ситуации сводится к принуждению в судебном порядке ответственных за оформление документов органов принимать правоустанавливающие решения в интересах заявителя.

В отличие от переоформления ранее принадлежавших прав административный порядок установления права собственности применяется в отношении новых земельных правоотношений.

Административный порядок установления права собственности на вновь предоставляемые (вновь образованные) земельные участки является наиболее сложным способом возникновения права собственности и отличается бюрократизмом и многочисленными нарушениями прав граждан и юридических лиц. В рамках реализации данного права выносится акт соответствующего органа (с сопутствующим согласованием различных инстанций), с решением вопроса, в

какой форме будет предоставлен земельный участок: платной или бесплатной. Сам Земельный кодекс практически не раскрывает случаи бесплатного предоставления земельных участков, но такие положения закрепляются федеральным и региональным законодательством. Причем по общему правилу выделение земельных участков в собственность должно производиться за плату. Однако региональным законодательством закрепляются исключительные случаи бесплатной передачи земли.

На примере Челябинской области можно рассмотреть случай принятия Закона Челябинской области №121–ЗО «О бесплатном предоставлении земельных участков в собственность граждан для индивидуального жилищного строительства или ведения личного подсобного хозяйства с возведением жилого дома на приусадебном земельном участке на территории Челябинской области». Недостатком данного Закона являются отсутствие разработанного порядка предоставления земельных участков, отсутствие указания на максимальные размеры предоставления земельных участков, а также ряд других положений, требующих законодательного урегулирования, в связи с чем на данном этапе реализовать предоставленные права граждане не могут.

Также в Челябинской области предусмотрены случаи однократного бесплатного предоставления земельных участков в собственность гражданам для индивидуального жилищного строительства и личного подсобного хозяйства в сельской местности, для крестьянского (фермерского) хозяйства, для садоводства, огородничества и животноводства, а также для дачного строительства.

Что касается судебного порядка установления права собственности на землю, то в настоящее время суды рассматривают значительное число споров как при отказе в предоставлении земельных участков, так и по поводу их предоставления на том или ином праве.

Таким образом, достаточное количество вопросов, возникающих в процессе реализации прав на приобретение в собственность земельных участков, требует теоретического осмысления и практической реализации.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации: принята 12.12.1993 г. (в ред. от 21.07.2007 № 5-ФКЗ) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря. – № 237.

2. Земельный кодекс Российской Федерации от 25 октября 2001 г. № 1Э6-ФЗ // СЗ РФ. – 2001. – № 44.

3. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в ред. 03.07.2006) // СЗ РФ. – 2002. – № 1.

4. Федеральный закон от 17.07.2001 г. № 101-ФЗ «О разграничении государственной собственности на землю» // Российская газета. – 2001. – 20 июля.

5. Федеральный закон от 25 октября 2001 г. № 137-ФЗ «О введении в действие Земельного кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2001. – №44

6. Федеральный закон от 21.12.2001 г. № 178-ФЗ (в ред. от 18.07.2005) «О приватизации государственного и муниципального имущества» (в ред. от 27.02.2003 г. № 29-ФЗ) // СЗ РФ. – 2002. – № 4. – Ст. 251.

7. Федеральный закон от 26.06.2007 № 118-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации в части приведения в соответствие с Земельным кодексом Российской Федерации» // Российская газета. – 2007. – 04 июля. – № 141.

8. Закон Челябинской области от 28.04.2011 № 121-ЗО «О бесплатном предоставлении земельных участков в собственность граждан для индивидуального жилищного строительства или ведения личного подсобного хозяйства с возведением жилого дома на приусадебном земельном участке на территории Челябинской области» // Южноуральская панорама. – № 122 от 17.05.2011; спецвыпуск № 37.

9. Закон Челябинской области «О внесении изменений в Закон Челябинской области «О бесплатном предоставлении земельных участков в собственность граждан для индивидуального жилищного строительства или ведения личного подсобного хозяйства с возведением жилого дома на приусадебном земельном участке на территории Челябинской области» от 26.04.2012 № 308-ЗО // Южноуральская панорама. – № 66 от 11.05.2012; спецвыпуск № 15.

10. Постановление пленума Высшего арбитражного суда РФ от 24 марта 2005 г. № 11 «О некоторых вопросах, связанных с применением земельного законодательства»// Вестник ВАС РФ. – 2005. – № 5.

11. Информационное письмо президиума Высшего арбитражного суда РФ от 16.02.2001 г. № 59 // Вестник Высшего арбитражного суда РФ. – 2001. – №4. – С. 25–26.

12. Габучева, С. А. Публичные ограничения имущественных прав на землю / С. А. Габучева // Юрист. – 2006. – № 2. – С.21–28.

13. Карлова, Н. В. Возникновение, изменение и прекращение прав на землю в Российской Федерации: дис. … канд. юридич. наук / Н. В. Карлова. – М., 2004г. – 184 с.

14. Гаджиев, Г. А. Информация о конференции «Правовой режим земельных участков и расположенных на них иных объектов недвижимости» / Г. А. Гаджиев // Хозяйство и право. – 2006. – № 2. – С. 16–22.

15. Иконицкая, И. А. Некоторые теоретические вопросы права государственной собственности на землю / И. А. Иконицкая // Журнал российского права. – 2006. – № 12. – С. 29–34.

В. Ф. Горшенин
доцент, канд. физ.-мат. наук,
Челябинский государственный университет
М. Е. Зобнина
студентка,
Челябинский государственный университет

АНАЛИЗ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ПРЕДПРИЯТИЯ С ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОЙ ПРОДУКЦИЕЙ

Высокотехнологическое производство – это технологически и предметно-замкнутый участок организации, основанный на высоких технологиях и выпускающий законченную высокотехнологичную продукцию для реализации ее на рынке.

Жизненный цикл организации – это период, в течение которого организация проходит такие стадии своего функционирования, как создание, рост, зрелость и упадок.

Технологический разрыв – это расстояние между параметрами результативности замещаемой и замещающей технологий, которое не может быть сокращено посредством увеличения затрат на развитие отстающей технологии.

Объектом исследования является завод «Кристалл». Завод выпускает искусственные кристаллы кварца (ИКК) нескольких видов по назначению:

– оптический кварц (стекло для иллюминаторов космических аппаратов, линзы, зеркала, призмы для оптических приборов);

– пьезокварц (электрические часы, компьютеры, мониторы, видеокамеры, цифровые фотоаппараты, сотовые мобильные телефоны).

Рассмотрим жизненный цикл завода «Кристалл» на рис 1.

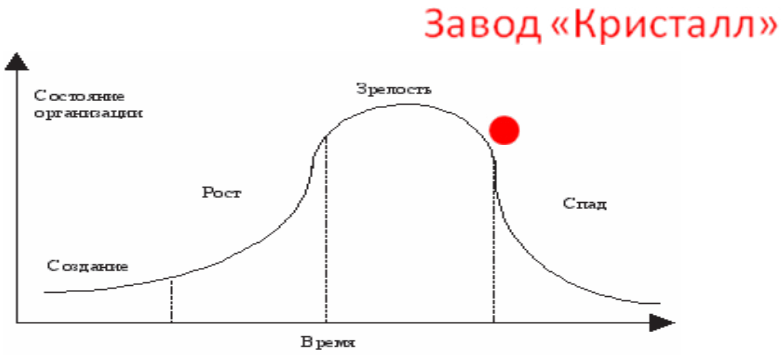


Рис 1. Жизненный цикл завода «Кристалл»

Предприятие находится на стадии зрелости, но уже стремительно приближается к стадии спада.

На рис 2. проиллюстрирована S-образная кривая развития для завода «Кристалл».

Рис 2. S-образная кривая развития для завода «Кристалл»

Предприятие находится в периоде технологического разрыва. Проведем анализ финансово-хозяйственной деятельности завода и докажем вышесказанные утверждения.

Таблица 1

Показатели финансово-хозяйственной деятельности завода «Кристалл» 2010–2012 гг.

Показатели	Ед.изм.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Объем продаж	тыс. руб.	346497	329463	313248
Общие затраты	тыс. руб.	238302	252048	268876
Затраты на 1 рубль продаж	коп.	68,8	76,5	85,8
Прибыль от продаж	тыс. руб.	108195	77415	44372
Рентабельность продаж	%	31,2	23,5	14,2
Прибыль до налогообложения	тыс. руб.	102421	81853	63160
Чистая прибыль после н/о	тыс. руб.	81937	65482	49728

Из таблицы 1 следует вывод, что объемы продаж завода «Кристалл» в период с 2010-2012 гг. сократились, это показано на рис 3.

Рис 3. Объем продаж завода «Кристалл» 2010–2012 гг.

Соответственно вместе с сокращением объема продаж предприятия, уменьшилась и прибыль от продаж, что отражено на рис 4.

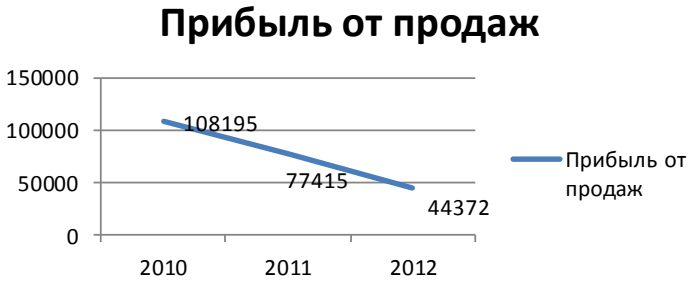


Рис 4. Прибыль от продаж завода «Кристалл» 2010–2012 гг.

Представим на рис 5. сокращение объема производства продукции.

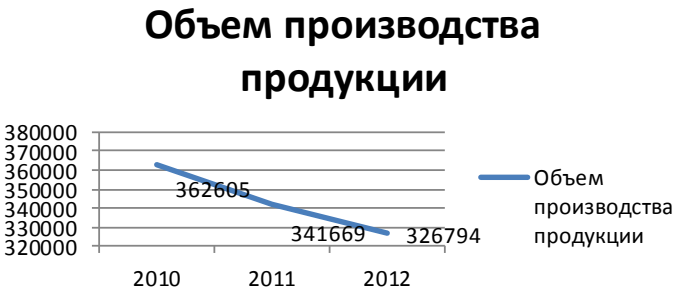


Рис 5. Объем производства продукции 2010–2012 гг.

Рассмотрим мировой рынок кварца 2010–2012 гг.

Таблица 2

Предприятие	Доля рынка %		
	2010	2011	2012
TOUOCOM (Китай)	21,5	22,2	23,5
CEIKO (Япония)	7,6	7,4	7,3
IMPUS(Германия)	6,2	6,5	6,4
KRISTALY (Чехия)	5,4	5,6	5,3
YONMAO(Китай)	17,1	16,9	17,6
КРИСТАЛЛ (Россия)	13,9	12,5	11,2
OVICO (Япония)	15,2	15,4	14,7
SARAM (Корея)	8,3	8,6	8,9
МОРИОН (Россия)	4,8	4,9	5,1

Отобразим долю завода «Кристалл» на рис 6.

Рис 6. Доля рынка завода «Кристалл»

Выращивание ИКК очень энергоемкое производство.

Таблица 3

Удельные затраты электроэнергии на 1 тонну реализованной продукции

Показатели	Ед.изм.	2010	2011	2012
Выпуск ТП	т	453,8	408,6	368,1
Затраты на э/энергию	т.руб	89074	97727	100160
Удельные затраты э/энергии	т.руб/т	196,3	239,2	272,1

Рис 7. Удельные затраты электроэнергии

После анализа финансово-хозяйственной деятельности завода можно прийти к выводам о том, что снижается объем продаж, объем производства, прибыль от продаж и доля рынка в то время как удельные затраты электроэнергии растут.

Предприятию необходимо срочно ликвидировать технологический разрыв. Существуют 2 пути решения поставленной задачи: модернизация технологии или переход на новый продукт.

Модернизация технологии подразумевает улучшение приемов, методов, технологии производства кварца, переход на более энергосберегающие способы выращивания, так как самой большой частью расходов на производство кристаллов кварца является электроэнергия.

В качестве нового продукта для предприятия предложен высокочистый кварцевый концентрат (ВЧК). Докажем перспективность данного направления:

Во-первых, из данного сырья получают прозрачное кварцевое стекло, которое является на сегодняшний день безальтернативным компонентом процесса производства монокристаллического кремния – базового материала для микроэлектронной и солнечной индустрий. Кроме того, из ВЧК производят кварцевое стекло для свето-

техники (УФ-источники света, высокоинтенсивные источники света, галогенные источники), а так же оптику специального назначения.

Во-вторых, высокочистые кварцевые концентраты используются в целом ряде высокотехнологических отраслей промышленности:

– полупроводниковая промышленность;

– солнечная промышленность;

– светотехническая промышленность;

– оптическая промышленность;

– производство специальных нитей, тканей, керамики спец. назначения.

В-третьих, объем мирового потребления высокочистых кварцевых концентратов составляет порядка 60 000 тонн в год, завод будет поставлять свою продукцию в Японию, Германию, Китай.

Список литературы

1. Теория организации / Б. З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 558 с.

В. Ф. Горшенин
доцент, канд. физ.-мат. наук,
Челябинский государственный университет

МЕХАНИЗМЫ РЕЗЕРВИРОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СИСТЕМАХ УПРАВЛЕНИЯ

В современной экономике большинство организаций вынуждены действовать в условиях стремительно меняющейся внешней среды, изобилующей большим количеством различных по природе факторов воздействия, которые оказывают самое серьезное влияние на все аспекты жизни общества. Более того, внутренняя среда организации также приобретает черты неопределенности и изменчивости, теряет ярко выраженную структурированность, становится менее контролируемой. В итоге для организационной системы управления становится труднодостижимой оптимизация параметров ее функционирования. Результаты деятельности должны удовлетворять некоторому диапазону допустимых значений, эффективность теряет связь с оптимальностью и становится все более связанной с гарантированной надежностью достижения поставленных целей.

Неспособность организации достигнуть поставленной цели свидетельствует о нарушениях в работе механизмов управления, нали-

чии функциональных отказов элементов организационной системы. Требования высокой надежности и устойчивости систем управления при достижении организацией своих оперативных и стратегических целей делают актуальным адаптацию концептуальных положений теории надежности к системам организационного управления.

С общенаучных позиций любая организация представляют собой системное образование, включающее совокупность различных подсистем (элементов), между которыми существуют или могут быть установлены определенные связи. Определяющей для любой системы является ее способностью успешно функционировать и развиваться в условиях меняющейся внутренней и внешней среды [1]. Эта способность в первую очередь задается свойствами надежности и устойчивости системы в течение длительного периода времени.

Проблеме надежности посвящено большое количество исследований, однако не существует единого мнения относительно данной категории. Одни авторы выделяют техническое содержание надежности, другие рассматривают экономическую сущность, третьи говорят о надежности, как об идеальном и труднодостижимом условии функционирования организационных систем. В отличие от надежности технических систем, надежность организационных систем изучена недостаточно.

Надежность – способность системы сохранять свои наиболее существенные свойства на заданном уровне в течение фиксированного промежутка времени при определенных условиях функционирования. Надежность социально-экономических систем имеет свои особенности. Так, под **надёжностью экономики организации** [2] понимается ее способность эффективно функционировать, обеспечивая воспроизводственный рост и выполняя заданные функции в установленных пределах в условиях неопределённости внешней среды.

В определениях надежности, свойственных техническим и экономическим подходам упоминание о человеческом факторе отсутствует вообще или носит вспомогательный характер. С позиций менеджмента человеческий фактор выступает важнейшим аспектом организационных систем управления, именно присутствие в ней человека как составной части системы делает возможным функционирование и развитие организаций. По составу взаимодействующих элементов подобные системы классифицируются как эргатические. Невозможно рассматривать надежность и устойчивость организационных систем с чисто технических позиций, в отрыве от специфи-

ческих свойств поведения индивидуума или группы людей. В системах управления человек выступает как элементарная подсистема, обладающая сложной структурой, находящейся под влиянием множества факторов среды организации.

Надежность социально-экономической системы связана с другим важнейшим свойством системы – устойчивостью. Устойчивость рассматривается, как способность системы противостоять процессу разрушения и поддерживать в течение определенного времени выбранный режим функционирования. Устойчивость социально-экономической системы в общем виде можно раскрыть через следующие характеристики: высокая жизнеспособность, гибкость, адаптивность к быстро меняющимся условиям современного мира [3].

Теория и практика управления сложными социально-экономическими системами свидетельствуют, что потеря системой устойчивости в течение достаточно длительного периода приводит к ее гибели (при отсутствии управляющих воздействий).

Надежность системы управления неразрывно связана с системой качества организации. Надежность определяет стабильность качеств управления организацией, обеспечивая сохранения свойств, высоких характеристик целевого продукта в течение заданного интервала времени. К показателям стабильности менеджмента относятся: достижение организацией поставленных целей, сохранение во времени предназначения организации, единство структуры и т.д.

Следовательно, надежность организационной системы управления является интегральным свойством, сочетающим в себе проявления свойств надежности, устойчивости и качества систем управления. Н**адежность системы управления организацией можно определить, как** базирующееся на управленческой деятельности персонала свойство системы управления выполнять организационные функции на заданном уровне в течение установленного периода времени в условиях неопределенности среды.

Вне зависимости от назначения организации и условий её существования надежность организационных систем управления определяется комплексом показателей безотказности, долговечности, взаимозаменяемости и устойчивости менеджмента [4]. В отличие от надежности технических систем, надежность организационных систем управления мало изучена. Для сравнения покажем содержание показателей надежности в организационных системах управления и технических системах (табл. 1).

Таблица 1

Сравнение показателей надежности организационных и технических систем

Система управления организацией	Технические системы
Показатели безотказности характеризуют свойства менеджмента сохранять эффективность управления в течение некоторого времени.	**Показатели безотказности** характеризуют свойства проектируемой конструкции сохранять работоспособность конструкции в течение некоторого времени.
Показатели долговечности характеризуют свойства менеджмента сохранять заданные параметры работоспособности до предельного состояния при граничных интервалах времени.	**Показатели долговечности** характеризуют свойства конструкции сохранять работоспособность до предельного состояния при установленной системе технического обслуживания и ремонтов.
Показатели ремонтопригодности характеризуют способность менеджмента давать возможность предупреждать и обнаруживать несоответствия и устранять причины их возникновения без ухудшения функционирования организации.	**Показатели ремонтопригодности** характеризуют способность конструкции давать возможность предупреждать и обнаруживать причины повреждения и устранять их путем проведения ремонтов и технического обслуживания.
Показатели устойчивости относят свойства менеджмента сохранять работоспособное состояние системы управления при изменении внешних и внутренних факторов.	**Показатели сохраняемости** относят свойства конструкции сохранять исправное и работоспособное состояние во время хранения, транспортировки и эксплуатации.

Указанные показатели характеризуют работоспособность организационной системы, под которой понимается ее способность выполнять заданные функции с установленными параметрами. Нарушение работоспособности происходит в результате отказа [5] отдельных элементов системы или всей системы в целом.

В реальных организационных системах полный отказ системы наблюдается при нарушении работоспособности достаточно большого количества элементов управления. Потеря работоспособности отдель-

ного элемента или подсистемы приводит к ухудшению состояния системы, угрожает более быстрому выходу ее параметров за пределы допустимых значений. Отказы различают постепенные и внезапные. Постепенные отказы проявляются в виде постепенного выхода параметров системы за пределы установленных допусков, а внезапные – в виде резкого изменения параметров, определяющих качество системы.

Необходимы действенные механизмы выявления и предупреждения отказов элементов организационных систем, а в случае возникновения отказа – механизмы быстрого и эффективного восстановления работоспособности организационной системы.

Одним из таких механизмов повышения надежности организационных систем за счет восстановления их работоспособности является резервирование – механизм повышения надежности системы управления путем введения дополнительных элементов и функциональных возможностей сверх минимально необходимых для нормального выполнения системой заданных функций [5]. Элементы, минимальное количество которых необходимо для выполнения системой заданных функций, носят название основных. Элементы, предназначенные для обеспечения работоспособности объекта в случае отказа основного элемента, рассматриваются в качестве резервных. В этом случае отказ системы наступает только после отказа основного элемента и всех резервных элементов.

Организационные системы управления относится к классу эргатических систем, в которых отказ элемента системы управления – это событие, связанное с частичной или полной потерей персоналом способности управления работоспособностью отдельного элемента или подсистемы, повлекшее ухудшение состояния всей организационной системы или снижение ее эффективности.

Потеря персоналом способности к эффективному управлению элементом организационной системы – это событие, происходящее под воздействием множества внешних и внутренних факторов, исследование влияния которых наилучшим образом можно оценить с помощью некоторого интегрального критерия. К таким интегрированным критериям можно отнести компетенцию работника [6], осуществляющего управленческие функции по отношению к элементу организационной системы. Компетенция работника – интегральная характеристика его состояния, напрямую связанная с надежностью элемента организационной системы управления.

В качестве параметра, характеризующего степень надежности элемента системы управления будет рассматриваться коэффициент

надежности работника $\mathbf{КН_i}$ на i – **уровне управления, представляющий** отношение фактической компетенции работника $\mathbf{КФ_i}$ к компетенции необходимой и достаточной для данного рабочего места или должности $\mathbf{КД_i}$.

$$\mathbf{КН_i} = \frac{КФ_i}{КД_i}.$$

Так как метод резервирования предусматривает наличие основных и резервных элементов систем управления, то очевидно должны рассматриваться коэффициенты надежности работников находящихся на должности $\mathbf{КН_i^{дол}}$ (основной элемент) и находящихся в резерве $\mathbf{КН_i^{рез}}$ (резервный элемент). Очевидно, что необходимость замены основного элемента на резервный возникает при $\mathbf{КН_i^{дол} < КН_i^{рез}}$

В основе механизма резервирования лежит принцип избыточности: структурных элементов, времени, информации, запасов продукции, ресурсов производительности и пр. В связи с этим по источнику и характеру проявления можно различать следующие виды резервирования: структурное, временное, функциональное, информационное, нагрузочное, алгоритмическое, программное, режимное.

Механизм структурного резервирования реализуется путем введения в организационную структуру дополнительных (резервных) элементов, способных выполнять функции основных элементов при их отказе. Вовлечение резервных элементов в деятельность системы управления обеспечивается таким образом, чтобы при отказе основного элемента системы управления резервные продолжали выполнять его функции. Удаление резервных элементов из системы при работоспособном состоянии основных не нарушает способности системы выполнять требуемые функции в заданных режимах и условиях применения.

По способу вовлечения резервных элементов различают механизмы командного (общего) и поэлементного (раздельного) резервирования. По параметрам функционирования механизмов резервирование может быть постоянным (дублирующая организационная подсистема) и замещающим, когда резерв может находиться в нагруженном, облегченном и ненагруженном состояниях (рис. 1).

При командном механизме резервирования в качестве резервного элемента используется аналогичная управленческая подсистема (команда менеджеров и специалистов). Этот способ менее экономен, чем раздельное резервирование. При отказе, например, первого основного элемента возникает необходимость подключения всей резервной подсистемы.

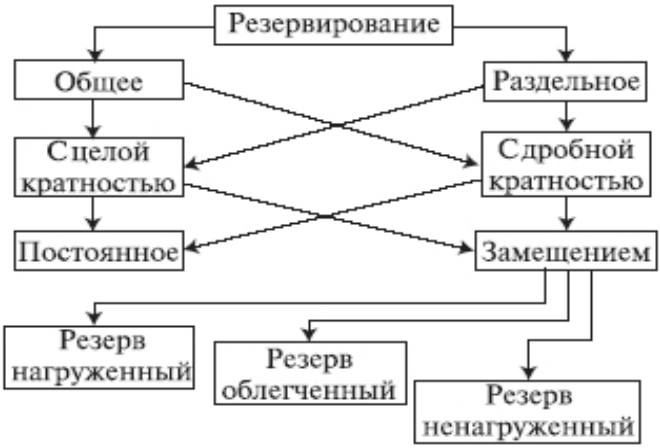


Рис. 1. Виды механизмов резервирования

Общее и поэлементное резервирование с постоянным включением резервных элементов возможно тогда, когда постоянное вовлечение в работу резервного элемента не существенно изменяет рабочий режим организационной системы. Достоинство его – постоянная готовность резервиста, отсутствие затраты времени на включение в процесс управления. Недостаток – резервный элемент расходует свой ресурс так же, как основной элемент и требует аналогичных затрат на поддержание своей работоспособности. Поэтому данный метод резервирования в пределах одной организации применяется редко, исключением может быть дублирование жизненно важных функции в пределах отраслевых или национальных систем управления.

При резервировании с замещением отказавший в организационной системе элемент (или их группа) заменяется резервными по мере наступления отказа. В этом случае резервный элемент находится в разной степени готовности к замене основного элемента. Достоинство этого способа – резервный элемент сохраняет свой рабочий ресурс, либо может быть использован для выполнения самостоятельной задачи. Рабочий режим системы управления не искажается. Недостаток – необходимость затрачивать время на подключение резервного элемента.

При использовании механизма резервирования по способу замещения резервные элементы до момента включения в работу могут находиться в трех состояниях:

- нагруженный резерв – резервный элемент, находящийся в том же режиме, что и основной ($КН_i^{дол} = КН_i^{рез}$);
- облегченный резерв – резервный элемент, находящийся в менее нагруженном режиме, чем основной ($КН_i^{дол} > КН_i^{рез} = 0,9 - 0,5$);
- ненагруженный резерв – резервный элемент, практически не несущий нагрузок ($КН_i^{дол} > КН_i^{рез} = 0,5 - 0,2$).

Функциональное резервирование имеет место в сложных многофункциональных системах, в которых отдельные элементы или группы элементов обладают способностью принимать на себя функции других отказавших элементов на время восстановления их работоспособности без существенного снижения социально-экономических показателей системы. При функциональном резервировании в отличие от структурного резервирования резервные элементы не могут быть изъяты постоянно без нарушения требований к характеристикам системы. Коэффициент надежности резервного элемента может в этом случае превосходить коэффициент надежности основного элемента ($КН_i^{дол} < КН_i^{рез}$). При этом в эргатических системах может произойти снижение надежности всей системы управления, так как резервный элемент, а точнее работник, может самопроизвольно покинуть систему управления и тем самым спровоцировать отказ системы.

Функциональное резервирование используется в тех случаях, когда структурное резервирование неприемлемо из-за чрезмерного усложнения организационной структуры, трудности управления дублирующими подсистемами или по другим причинам. Оно, как правило, более экономично, чем структурное резервирование, но экономичность достигается за счет некоторого снижения качества выполнения функций, например, за счет ухудшения точности, увеличения времени выполнения функций, снижения производительности, уменьшения удобства восприятия выходных результатов и пр.

Другой формой функционального резервирования является полное восстановление основных функций за счет прекращения выполнения второстепенных функций и передачи освободившихся при этом ресурсов для выполнения основных.

Механизмы резервирования в организационных системах должны обеспечивать такое количество резервных элементов и способов их использования, при которых организационная система выполняет требуемые функции, обеспечивая заданный уровень надежности системы при наименьших затратах. В терминах теории оптимизации это означает достижение максимально возможной надежности системы управления при заданных расходных ограничениях.

Список литературы

1. Беляев, А. А. Системология организации / Беляев А. А., Коротков Э. М. – М. : ИНФРА-М, 2000.
2. Афонечкин, И. А. Основы менеджмента. – СПб. : Питер, 2007 – 528 с.
3. Нестеров, В. Л. Система кадрового обеспечения транспорта // Современные наукоемкие технологии. – 2010. – № 10 – С. 183–186
4. Шадрин, А. П. Математическое моделирование надежности менеджмента Свердловской железной дороги // Современные проблемы науки и образования. – 2008. – № 1 – С. 67–74
5. Гнеденко, Б. В. Математические методы в теории надежности / Б. В. Гнеденко, Ю. К. Беляев, А. Д. Соловьев. – М. : Наука, 1965 – 524 с.
6. Горшенин, В. Ф. Компетенции в системе категорий теории труда // Теория и практика управления в социально-экономических системах: матер. третьей науч.-практ. конф. Челяб. гос. ун-т. – Челябинск: энциклопедия, 2009. – С. 181–186.

Л. В. Долгих
магистрант,
Уральский филиал РАНХиГС

ИСТОРИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО БРЕНДИНГА

Хотя термин «брендинг территорий» появился только в 21-м столетии, явление существовало веками, а целенаправленное создание и продвижение бренда территории (города, региона, страны) – дело сравнительно новое.

Брендинг территорий – стратегия повышения конкурентоспособности городов, областей, регионов, географических зон и государств с целью завоевания внешних рынков, привлечения инвесторов, туристов, новых жителей и квалифицированных мигрантов. Брендинг мест направлен на преодоление дефицита материальных и нематериальных ресурсов в регионе, в его основе лежит идея донесения до широкой общественности представления об уникальности территории[1].

С давних времен люди интуитивно занимались тем, что теперь мы назвали бы территориальным маркетингом и брендингом. Стре-

[1] Серегина Е. История возникновения брендинга территорий. URL: http://www.finam.ru/dictionary/wordf009AF/default.asp

мясь создать благоприятные условия для привлечения ресурсов, они интуитивно использовали те или иные стратегии продвижения.

Первоначально территориальный брендинг осуществлялся по двум направлениям: использование религиозных составляющих и использование светских составляющих. Так, в XI веке в Монако устремились паломники, когда там появились мощи святой Девоты, и ничем непримечательное до этого события местечко стало процветать. Религиозный генезис имеют города, известные под брендом университетских, поскольку изначально университеты создавались на базе монастырей, бывших центрами просвещения. Например, Оксфорд был впервые упомянут в письменном виде в «Англосаксонских хрониках» в 912 году в связи с тем, что на его месте располагалась монашеская обитель Фрайдсвайд, а первый в Великобритании университет в Оксфорде был основан в 1117 году именно для того, чтобы дать священнослужителям более полное образование. Позднее университет стал привлекать студентов и профессоров, их обслуживание создавало рабочие места и повышало доходы местного населения[1]. Здесь мы имеем дело с эволюцией содержания бренда: если в Средние века местом паломничества служил Оксфордский монастырь, то с ростом престижности образования таким местом стал Оксфордский университет.

Светская специализация связана с торговлей. Это в первую очередь многочисленные ярмарки, которые выполняли функции и торговые, и развлекательные, и коммуникационные, и т.п. В качестве примера можно привести ярмарку в голландском Антверпене, которая стала известна с X века после получения права свободной торговли и купцам из других стран: Англии, Венеции и Генуи (по решению герцога Брабантского). В XVI-XVIII вв. была заложена основа маркетингового позиционирования регионов, определившая нынешний образ территорий.

Часто территория давала свое название производимым на ней товарам (шампанское, коньяк, палехские шкатулки, жостовские подносы), но бывало и наоборот. Например, город Гусь Хрустальный Владимирской области обязан своим названием стекольной мануфактуре, созданной на месте города на реке Гусь в 1756 году. На ее основе был создан Гусевской хрустальный завод.

В XVIII–XIX вв. популярными брендами стали курорты Баден-Баден, Бат, Боржоми и т.д. В отдельную категорию можно выделить

[1] Ашворт Г. Эффективный бренд-менеджмент территорий: брендинг европейских городов и регионов // MPG Books Group. 2010. № 3.

стихийно сформированные бренды, возникающие без усилий со стороны самих территорий. В частности, это брендинг через художественные произведения и искусство: лондонская улица Бейкер-стрит стала известна во всем мире благодаря поклонникам Шерлока Холмса или ливерпульская улица Пенни Лан – благодаря поклонникам «Битлз». В Вероне самая посещаемая достопримечательность – балкон Джульетты, а сам город ассоциируется именно с произведением У. Шекспира «Ромео и Джульетта»[1].

Чаще в названии стран и городов присутствуют идеологические бренды. Например, в 1847 году американские поселенцы в Африке провозгласили независимость Республики Либерия, название которой происходит от слова liberty – «свобода». Столица Бразилии город Бразилиа названа в честь страны и символизирует победу в долгой борьбе за независимость государства.

Первые попытки систематизации маркетинговых программ для регионов возникли на Западе во второй половине XX века вследствие ускорения процессов глобализации, прерванных двумя мировыми войнами и экономическим кризисом. С 50-х годов прошлого столетия брендинг территорий начинает активно развиваться. В 90-е появляются специальные агентства по продвижению имиджа территории. Интерес к проблеме, накопленный опыт способствовали обобщению удачных и неудачных примеров брендинга территории, в итоге – к разработке теоретико-методических проблем.

Принято считать, что продвигать страну как бренд первым начал Дэвид Огилви. В середине 50-х к нему обратилось правительство Пуэрто-Рико, которое было заинтересовано в изменении отношения к своей стране со стороны американцев и в привлечении в страну потока туристов. Задача была крайне сложной. «Мы должны заменить убогий образ Пуэрто-Рико, который сейчас существует в умах большинства жителей материка, на образ прекрасного острова. Это важно для вашего промышленного развития, вашего строительства, вашего туризма и вашей политической эволюции» – такова была программа действий Огилви.

Более пяти лет велась работа, результаты были очень впечатляющие. Дэвид Огилви предложил комплексный подход для решения этой задачи, шаг за шагом всеми доступными средствами создавая новый образ страны в сознании не только американцев, но и жите-

[1] Шапкина Ю. В. Бренд территории: аналитика зарубежного опыта [Электронный ресурс]. URL.: http://www.tsutmb.ru/nu/nauka/index.php/razdel/meropr/2011.html?sobi2Task=sobi2Details&catid=25&sobi2Id=333

лей Пуэрто-Рико. Хорошо понимая, что миром правят образы, Огилви очень точно сформулировал образ результата – «прекрасный остров». Поток туристов ежегодно рос, а регулярные опросы в Америке показали радикальное изменение отношения американцев к Пуэрто-Рико.

В 1990-х годах появились исследования, посвященные маркетингу территорий, большинство которых основывалось на утверждении, что территории, как и компании, продают продукты и услуги, в числе которых могут быть объекты для инвестиций, туризм, товары местного производства и так далее. В 1993 году вышло первое издание ставшей знаковой книги Филипа Котлера, Дональда Хайдера и Ирвина Рейна «Маркетинг территорий: привлечение инвестиций, промышленности и туризма в города, штаты и страны». Эта работа впервые четко обосновала использование маркетинга в качестве механизма всестороннего продвижения территорий.

В 1990-е годы практика маркетинга мест стала общепринятой. Во многих странах стали появляться агентства по продвижению имиджа территорий. Например, один из пионеров брендинга Уолли Олинс, основатель компании Wolff Olins и соучредитель агентства Saffron Brand Consultants, работавший по заказу ряда городов и стран над формированием их брендов, образцом для подражания считает программу ребрендинга Испании. Еще в 1980-х эта страна, не до конца избавившаяся от имиджа постфранкистской, считалась слаборазвитой. С момента проведения Олимпиады 1992 года в Барселоне правительство страны реализовало успешную кампанию ребрендинга, причем страну продвигали комплексно, все ее составляющие: от субъектов бизнеса и курортов до явлений современной культуры (кинематограф в лице Педро Альмадовара, клубный остров Ибица)[1]. Логотипом страны стал солнечный диск, созданный художником Жоаном Миро.

Список литературы

1. Ашворт, Г. Эффективный бренд-менеджмент территорий: брендинг европейских городов и регионов / Г. Ашворт // MPG Books Group. – 2010. – № 3.

2. Серегина, Е. История возникновения брендинга территорий [Электронный ресурс]. – URL: http://www.finam.ru

3. Шапкина, Ю. В. Бренд территории: аналитика зарубежного опыта [Электронный ресурс]. – URL: http://www.tsutmb.ru/nu/nauka/index.php

[1] Серегина Е. История возникновения брендинга территорий [Электронный ресурс]. URL: http://www.finam.ru/dictionary/wordf009AF/default.asp

М. А. Домрачева
магистрант,
Челябинский государственный университет

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Здоровье граждан считается приоритетным в государственной политике. Достижение высоких показателей здоровья населения, снижение смертности и заболеваемости, формирование здорового образа жизни требует серьезных экономических затрат и совершенствования деятельности органов местного самоуправления в сфере здравоохранения.

Именно местное самоуправление участвует в контроле над деятельностью муниципальных организаций здравоохранения в пределах своих полномочий, осуществляет контроль над доступностью и качеством оказываемой медицинской помощи.

Органы муниципального управления здравоохранением осуществляют защиту прав граждан в этой области; координацию и контроль качества выполнения мероприятий по улучшению лечебной, диагностической, профилактической и реабилитационной помощи населению учреждениями и организациями системы здравоохранения.

Проведенные в России в конце XX столетия радикальные социально-экономические преобразования обусловили значительные изменения в системе организации здравоохранения. Передача многих полномочий с федерального на региональный и муниципальный уровни власти повлекла за собой наделение их обязанностями в сфере охраны здоровья населения. В результате этих, во многом стихийно происходивших процессов, ранее единая система здравоохранения оказалась разделенной на отличающиеся значительной степенью автономности сектора – государственный (федеральный и региональный), муниципальный, ведомственный и частный[1].

Сегодня в Российской Федерации функционирует бюджетно-страховая модель финансирования учреждений здравоохранения.

Важным вопросом здравоохранения является формирование комфортной среды обитания, создание условий для эффективного труда и отдыха, что позволит предотвратить развитие заболеваний, инвалидизацию и преждевременную смертность населения.

[1] Егоров Е. В. Политика развития здравоохранения в современной России // Вестник МГУ. 2009.

Как и все российское общество в целом система здравоохранения переживает значительные организационно-правовые и содержательные преобразования: создана законодательная база для реформы здравоохранения, позволившая осуществить децентрализацию государственной системы медицинского обслуживания и управления здравоохранением, реализуется система обязательного медицинского страхования, проводится структурная перестройка отрасли, развивается частный сектор здравоохранения,приняты программы развития отечественной фармацевтической и биотехнологической промышленности.

С 2006 года реализуется объявленный президентом РФ В. В. Путинным приоритетный национальный проект «Здоровье» и «Родовые сертификаты», а также проект государственной программы развития здравоохранения до 2020 года. За 6 лет финансирование здравоохранения в России увеличилось более чем в 6 раз. В 2008 г федеральный бюджет на развитие сферы здравоохранения составлял 202,8 млрд. рублей, в 2011 году – 413 млрд. рублей, в 2012 году – 460 млрд. рублей[1].

Доля ВВП за эти годы также увеличилась на 0,6 % с 3,1 %. Согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации финансирование здравоохранения в 2020 году должно будет вырасти до 5,5 % от ВВП.

Но, не смотря на это, общий уровень медицинской помощи и соответственно состояния здоровья населения в Российской Федерации на современном этапе нельзя назвать благополучным.. В первую очередь это высокий уровень смертности населения, низкий уровень рождаемости и как следствие депопуляция, демографическое старение население, снижение численности трудоспособного населения, приводящие к экономическим и политическим проблемам. Если сейчас не поднимать рождаемость, то в 2015 г. для стабилизации численности населения (при отсутствии миграции) будет необходим суммарный коэффициент рождаемости, равный 2,52, в 2020 г. – 3,03, в 2025 г. – 3,41 ребёнка на одну женщину[2]. В настоящее время доля людей в возрасте 65 лет и старше в населении России составляет 13 %. По прогнозам Российской Академии наук, к 2016 году пожи-

[1] Об итогах работы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации в 2011году и задачах на 2012 год, М., 2012.

[2] Демографический кризис в Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Демографический_кризис_в_Российской_Федерации

лые люди старше 60 лет будут составлять уже 20 % от общего числа россиян, а дети до 15 лет – всего 17 %. К 2025 году в России будет дефицит трудовых ресурсов: на каждого работающего будет приходиться 0,5 иждивенцев.

Здоровье граждан, как социально-экономическая категория, является неотъемлемым фактором трудового потенциала общества и представляет собой важнейший элемент национального богатства страны. Ценность здоровья, как важнейшего ресурса, необходимого для производства материальных благ, определяется современными тенденциями снижения воспроизводства населения, процессом его старения и, таким образом, уменьшением численности населения

Решение демографической проблемы возможно лишь при осуществлении перехода к мощной политике укрепления института семьи и оздоровление населения страны.

Несмотря на значительные преобразования и развития муниципального здравоохранения еще остаются проблемы:

1. Недостаточный уровень финансирования здравоохранения 3,6 % ВВП (США 16 %, Германия 10,4 %, Нигерия 6,6 %;Украина 6,9 %; Белоруссия 6,5 %)[1];

2. Слабая материально-техническая база большинства муниципальных медицинских учреждений, особенно на селе. Значительный износ оборудования и медицинского автотранспорта. На конец 2012 г. около 17 % медучреждений требуют ремонта, около 41 % – комплексного переоснащения[2];

3. Кадровый дефицит (на 2012 год дефицит 153 тысячи врачей и 800 тысяч среднего медицинского персонала);

4. Низкий уровень медицинской информатизации и компьютеризации муниципального здравоохранения. Наконец 2012 года информатизацией охвачено 11 тыс. государственных и муниципальных медицинских организаций в 83 регионах и 1,96 млн. медработников;

---

[1] Экономика России [Электронный ресурс]. URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Экономика_России

[2] Новая модель здравоохранения [Электронный ресурс]. URL: http://www.opec.ru/1438287.html

[6] Электронный журнал медицинские новости [Электронный ресурс]. URL: http://med-info.ru/content/view/2392

[7] Модернизация здравоохранения [Электронный ресурс]. URL: http://www.rosminzdrav.ru/

[8] Стратегия лекарственного обеспечения населения РФ до 2025 года.

5. Отсутствие конкуренции на рынках лекарственных препаратов, высокая стоимость и низкая доступность лекарств для населения (средний рост цен на 10,8 % в год);

6. Распространена коррупция в сфере здравоохранения. Отсутствует должный надзор за экономической эффективностью госзакупок. Имеет место фиктивное проведение тендеров, аукционов, мониторинга цен на системы закупок медицинского оборудования, рецепторных лекарственных препаратов с намеренным формированием завышенной стоимости[1];

7. Неэффективное использование современного дорогостоящего медицинского оборудования (отсутствия квалифицированных специалистов и неподготовленности помещений);

8. Утрата профилактической направленности и отсутствие просветительной работы в муниципальных учреждениях здравоохранения;

Оценка эффективности и результативности управления муниципальными учреждениями здравоохранения основывается на демографических показателях здоровья, заболеваемости, инвалидизации и смертности прикреплённого населения, а так же уровня профилактики, ранней диагностики и организации лечения заболеваний социального характера, важное значение имеют и показатели укомплектованности ЛПУ медицинскими кадрами и качества их подготовки.

Существенные позитивные сдвиги в улучшении здоровья населения могут быть достигнуты при умеренном росте затрат за счет реализации комплексной стратегии, ориентированной на оптимальное сочетание медицинских и немедицинских факторов борьбы с заболеваниями[2].

Для формирования здорового образа жизни необходимо внедрение системы государственных и общественных мер по совершенствованию медико-гигиенического образования и воспитания населения, через средства массовой информации и внедрение соответствующих образовательных программ в учреждения дошкольного, среднего и высшего образования.

В рамках указанного направления необходимо осуществлять обучение гигиеническим навыкам по соблюдению правил гигиены труда, режима труда, учебы и отдыха, режима и структуры питания, своевременного обращения за медицинской помощью и иных норм поведения, поддерживающих здоровье.

[1] Григорьев М. С., Гриб В. В. Коррупция в сфере медицинских услуг М., 2012.

[2] Государственная программа развития здравоохранения РФ до 2020 года

Необходимо создание в муниципальных учреждениях здравоохранения эффективной системы по борьбе с вредными привычками (злоупотребление алкоголем, табакокурением, наркоманией и др.), включающей просвещение и информирование населения о последствиях употребления табака и злоупотребления алкоголем, разъяснение о необходимой защите некурящих от воздействия табачного дыма.

Формирование системы мотивирования граждан к ведению здорового образа жизни и участию в профилактических мероприятиях, в первую очередь посредством популяризации уклада и стиля жизни, способствующего сохранению и укреплению здоровья граждан, формирования моды на здоровье, особенно среди подрастающего поколения, внедрения системы медицинского обслуживания здоровых и практически здоровых граждан; ведению разъяснительной работы о важности и необходимости регулярной профилактики и диспансеризации граждан.

Для повышения эффективности управления муниципальными учреждениями здравоохранения необходимо также изменение кадровой политики: подготовка и переподготовка специалистов, обладающих современными знаниями и способных обеспечить экономическую и клиническую эффективность применяемых высоких медицинских технологий и новых методов профилактики, диагностики и лечения, достижение оптимального соотношения численности врачей и среднего медицинского персонала, а также устранение диспропорций в кадровом обеспечении всех уровней системы здравоохранения. Внедрение современных информационных систем в здравоохранение предусматривает мероприятия по персонифицированному учету оказания медицинских услуг, возможности ведения медицинской карты, записи к врачу в электронном виде, обмену телемедицинскими данными, внедрению систем электронного документооборота.

Создание эффективного управления муниципальными учреждениями здравоохранения, позволит оказывать доступную и качественную медицинскую помощь на основе единых требований и подходов с учетом передовых достижений научно-технического прогресса, что будет являться залогом устойчивого социально-экономического развития здравоохранения в долгосрочной перспективе.

Е. Н. Елисеева
доцент, канд. пед. наук,
Челябинский государственный университет

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВЫБОРОМ БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ

Реализация мониторинга по изучению удовлетворенности студентов и выпускников как потребителей образовательных услуг способствует повышению эффективности деятельности любого вуза. В частности, особый интерес представляет мотивация первокурсников при выборе направления обучения, их представления о будущей профессии, оценка удовлетворенности студентов выбором вуза и специальности в процессе обучения, а также мнения выпускников о полученном образовании.

Ежегодно на факультете управления ЧелГУ проводится исследование по изучению удовлетворенности потребителей образовательных услуг. Представим некоторые результаты данного исследования, проведенного в ноябре-декабре 2012 года. Объектом изучения выступили:

1. Первокурсники *– студенты очного отделения всех направлений обучения («Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом») – 67% от общего количества;*

2. Студенты старших курсов *– студенты четвертого курса очного отделения специальностей и направлений обучения («Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации», «Менеджмент», «Управление персоналом») – 83% от общего количества;*

3. Выпускники *– студенты, закончившие обучение в 2012 году по специальности «Государственное и муниципальное управление» – 79% от общего количества.*

Прежде всего, охарактеризуем социальный портрет первокурсников, обучающихся на факультете управления ЧелГУ. Это молодые девушки (82%) и юноши (18%), проживающие, в основном в Челябинской области (49%) и городе Челябинске (43%). Большая часть первокурсников проживает с родителями (37%) и имеет съемное жилье (29%). Среднемесячный доход на одного члена семьи составляет: менее 6000 рублей (17%), от 6000 до 10000 рублей (36%), от 10000 до 15000 рублей (23%), более 15000 рублей (14%), отказались отвечать (10%).

Основным источником информации о вузе для первокурсников является интернет (39%), а также полезны рекомендации и советы от знакомых и родственников (32%). Выбор в пользу ЧелГУ у первокурсников обусловлен следующими факторами: рейтинг вуза (32%), приемлемая плата за обучение (16%), профессионализм преподавателей (15%) и др. Что касается выбора направления обучения, то первокурсники руководствуются следующими представлениями о будущей профессии: интересная работа (31%), престижная работа (22%), высокая заработная плата (18%) и др.

По мнению респондентов, помощь в адаптации первокурсников в вузе может оказать, прежде всего, доброжелательное отношение преподавателей (52%) и внимание куратора (23%), что свидетельствует о необходимости поддержки и внимания студентам в этот трудный для них период.

Интерес представляет изучение удовлетворенности студентов и выпускников выбором вуза и специальности (направления обучения), которая оценивалась по 5-ти балльной шкале.

Удовлетворенность выбором вуза у первокурсников достаточно высокая от 4,5 до 4,7 балла. *Удовлетворенность выбором направления обучения* чуть ниже, чем удовлетворенность выбором вуза, но, в целом, колеблется на уровне 4 баллов (от 4,0 до 4,4 балла) (табл. 1).

Что касается *студентов старших курсов*, то здесь ситуация следующая: если *удовлетворенность выбором вуза* остается на одном уровне (от 4,4 до 4,7 балла), то показатели *удовлетворенности выбором будущей специальности* значительно снижаются, особенно это заметно на примере специальности «Государственное и муниципальное управление» (с 4,4 балла до 3,0 балла). Более благоприятная ситуация с направлением подготовки и специальностью «Управление персоналом» данный показатель у старших курсов, даже немного вырос (с 4,0 до 4,3 балла) (табл. 2).

Как оценивают удовлетворенность выбранной специальностью выпускники? Если посмотреть на примере специальности «Государственное и муниципальное управление», то можно увидеть, что показатели удовлетворенности чуть выше, чем у студентов старших курсов, но все-таки достаточно низкие (3,6 балла). А удовлетворенность выпускников адаптацией на рынке труда составляет всего 3,5 балла. При этом сферы деятельности выпускников различны:

– в коммерческих структурах (49%);
– в сфере государственного и муниципального управления (28%);
– в государственных и муниципальных учреждениях (14%);
– имеют собственный бизнес (5%) и др.

Таблица 1

Удовлетворенность первокурсников выбором вуза и специальности (2012 г.)

Оцениваемые параметры	Оценка удовлетворенности первокурсников		
	Среднее значение удовлетворенности (от 1 до 5)	Среднее значение важности (от 1 до 5)	Индекс удовлетворенности (от-1 до +1)
1.1. Удовлетворенность выбором вуза:			
- Государственное и муниципальное управление	4,5	4,3	0,56
- Менеджмент	4,5	4,3	0,56
- Управление персоналом	4,7	4,6	0,72
1.2. Удовлетворенность выбором направления обучения:			
- Государственное и муниципальное управление	4,4	4,4	0,54
- Менеджмент	4,3	4,5	0,53
- Управление персоналом	4,0	4,4	0,39

Таблица 2

Удовлетворенность студентов старших курсов выбором вуза и специальности (2012 г.).

Оцениваемые параметры	Оценка удовлетворенности студентов старших курсов		
	Среднее значение удовлетворенности (от 1 до 5)	Среднее значение важности (от 1 до 5)	Индекс удовлетворенности (от-1 до +1)
1.1.Удовлетворенность выбором вуза:			
- Государственное и муниципальное управление	4,4	4,3	0,52
- Менеджмент, Менеджмент организации	4,7	4.5	0,69
- Управление персоналом	4,6	4,4	0,62
1.2. Удовлетворенность выбором специальности (направления):			
- Государственное и муниципальное управление	3,0	4,0	0
- Менеджмент, Менеджмент организации	3,9	4,4	0,35
- Управление персоналом	4,3	4,4	0,50

Надо отметить, что большинство выпускников на старших курсах уже совмещали работу с учебой (82%), что, в свою очередь, дало им возможность лучше адаптироваться на рынке труда. После обучения трудоустроились самостоятельно (44%), помогли родные, друзья (33%), остались на работе, начатой во время обучения (19%) и др. На основании этих данных можно увидеть достаточно тревож-

ную ситуацию с уровнем удовлетворенности студентов выбором будущей специальности в процессе обучения и последующим трудоустройством выпускников.

Изучение удовлетворенности выбором вуза и специальности (направления подготовки) дает возможность изучить динамику в отношении мотивационных предпочтений студентов и их представлений о будущей профессии, что оказывает влияние на качество учебного процесса, а также на их желание и возможность трудоустройства по специальности на рынке труда.

О. В. Жигарь
ст. преподаватель,
Челябинский государственный университет

ПРОЦЕСС РАЗРАБОТКИ И ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Разработка управленческих решений является одним из наиболее важных управленческих процессов. От эффективности управленческих решений во многом зависит успех дела, поэтому очень важно принимать грамотные и обоснованные решения. От того, насколько качественно подготовлено управленческое решение, зависит не только степень эффективности управляющего воздействия органов государственного и муниципального управления на управляемый объект, но также и организация выполнения управленческих решений.

Успешное функционирование в подверженной трансформации среде может обеспечить только тот руководитель, который оперативно следит за переменами, используя актуальную и полную информацию, владеет методологией выработки оптимальных управленческих решений и умеет доводить их до реализации.

Деятельность любой организации может быть представлена как непрерывный цикл по разработке, принятию и реализации решений. Рассмотрим процесс разработки решений в государственных и муниципальных структурах с точки зрения организационного управления.

Структура органов государственной власти и местного самоуправления отождествляются с организационными системами как частным случаем систем.

Система – это совокупность объектов произвольной природы, объединенных некими отношениями, связями в единое целое так,

что у этой системы появляются новые свойства (качества). Организационной называется такая система, в которой главными элементами являются люди, коллективы, строящие свою деятельность в соответствии с определенной миссией системы в целом.

Подсистема – это часть системы, обладающая совокупностью определенных свойств.

У каждой организационной системы, например у администрации муниципального образования, есть свои характеристики, которые принято называть параметрами системы.

Совокупность всех возможных неповторяющихся параметров системы, заданных на фиксированный момент времени *t* будет называться состоянием системы *a*. Состояние системы *a* на фиксированный момент времени *t* есть *a(t)*. Так как систему окружает внешняя среда ω, то ее состояние на тот же момент времени есть ω *(t)*.

На практике возникает вопрос, как сформировать минимальный перечень тех характеристик, которые будут необходимы и достаточны при описании и исследовании деятельности организационной системы.

Действия системы определяет ее цель. Целью системы является минимально возможная область в пространстве состояний, которую система должна достичь за заданное время. Для того чтобы достичь цели системы, в ней ставятся и решаются управленческие задачи.

Управленческая задача – это определенная область в пространстве состояний, которая является промежуточной между текущим состоянием организационной системы и ее целью в данный момент времени: это цель на определенном временном отрезке времени. Управление системой – это целенаправленное изменение состояний системы в пространстве и времени.

Рассмотрим в качестве организационной системы район некоторого города. Администрация района выдвигает в качестве своей цели достижение к некоторой дате в своем районе уровня жизни лучшего микрорайона города по уровню среднедушевого дохода, объема получаемых услуг того или иного вида и т.д. Совокупность этих показателей на изучаемый момент образует формально некоторую область в пространстве состояний системы района. Именно эта область значений выбранных показателей является целью действий администрации в данный момент времени. Остальные характеристики системы, описывающие ее состояние, могут принимать произвольное значение. Тогда в качестве управленческих задач могут быть поставлены:

– развитие инфраструктуры района,

– модернизация промышленных предприятий и т.д.

При этом относительно управленческих задач необходимо отметить следующие моменты:

1) управленческие задачи в своей совокупности должны при своем решении способствовать достижению целей, поэтому сформировать совокупность этих задач – большое искусство и суть принятия управленческих решений;

2) управленческая задача решает одну из граней достижения целей и не всегда она формируется в тех же единицах, что и цель, поэтому искусство будет состоять еще и в том, чтобы за достижением одних результатов, т.е. решенных задач, увидеть возможность достижения других задач – основных целей.

Далее необходимо понять следующее: организационная система для управления разбивается на два элемента:

– объект управления как исполнительная часть,

– субъект управления как подсистема управления.

Между организационной системой и окружающим миром существуют следующие отношения:

1) все, что не принадлежит данной системе, принадлежит окружающей среде, которая живет по иным, чем организация, законам;

2) изменения в окружающей среде могут прямо и непосредственно влиять на организационную систему, и если от этого изменяются характеристики системы, то их называют фазовыми переменными. Те характеристики, которые не подвластны прямому воздействию внешней среды, а изменяются исключительно по воле системы, называются управляющими параметрами;

3) при отсутствии возмущений со стороны окружающей среды система живет по своим внутренним законам;

4) объект управления не формирует управленческие решения, это исполнительная часть системы; решение вырабатывается подсистемой управления.

Взаимодействие между системой как целым и окружающей средой можно представить следующим образом. Возмущения в окружающей среде в некоторый момент времени t изменяют значения фазовых переменных. Далее, как результат, происходит изменение состояния объекта управления. После этого изменения становятся предметом анализа подсистемы управления, которая в случае необходимости вырабатывает управленческие решения, приближающие запланированную цель. Затем реализация управленческих решений

меняет состояние фазовых переменных, и после этого достигается новый результат.

При этом, в процессе управления в органах государственного и муниципального управления выявляются следующие характерные особенности:

1) наступает момент, когда сбор данных об обстановке перестает сказываться на принимаемом решении и решение должно приниматься на имеющейся информации;

2) существует такой отрезок времени, на протяжении которого система движется по инерции, так как идет реализация принятого решения, и новые решения какой-то срок не принимаются;

3) циклический характер предопределяется непрерывностью изменения окружающей среды, реакция на внешнюю среду вызывает необходимость принятия решений органами государственного и муниципального управления.

Особенности управленческих решений для органов государственного и муниципального управления можно так сформулировать следующим образом:

1) управленческое решение принимается на всех уровнях управления только тогда, когда нет очевидного способа достижения цели.

2) управленческие решения в органах государственного и муниципального управления проходят фильтр на допустимость по критериям, вводимым руководителем органа государственного и муниципального управления, например, численность безработных не может быть больше численности трудоспособного населения и т.д.

3) управленческое решение не всегда проходит все стадии и не всегда, как мы говорим, выбирается до оптимума.

Уточним особенности организационного управления, осуществляемого органами государственного и муниципального управления, которые влияют на суть этого управления и аспекты принятия решения.

Первая особенность заключается в том, что интегральные свойства организационной системы не есть простая сумма свойств, входящих в нее элементов, это называется неаддитивностью отношений. Возможности системы превосходят сумму возможностей составляющих её частей; общая производительность или функциональность системы лучше, чем у простой суммы элементов. Отсюда возникают сложности сбора, осмысления и обработки информации.

Вторая особенность состоит в том, что в силу ряда объективных причин к моменту принятия управленческого решения должност-

ные лица, ставящие подпись и с этого момента отвечающие за решения, не имеют точных данных по ряду характеристик, не знают, что исполнители не учли при формулировке решения, не знают, как выглядит ситуация в настоящее время, и все это представляет собой неопределенность данных для принятия и реализации решений, с ней надо считаться, ее надо уменьшать.

Третьей особенностью является то, что природа организационных систем такова, что она берет из окружающей среды ресурсы и отдает в другие системы свои продукты, при этом происходит реакция друг на друга. Однако, при этом у оргсистемы есть собственные задачи и функции, и их надо оценивать на степень выполнения, следовательно, возникает задача многокритериального выбора из нескольких альтернатив. Многокритериальность выбора решения органами государственного и муниципального управления заключается в том, что надо добиваться увеличения одновременно двух противоположных целей – здесь идет выбор компромиссного решения.

Четвертая особенность представлена тем, что в силу ряда причин получается, что руководитель, приняв решение в момент времени t, не знает, каково будет состояние системы $S(t)$ при реализации решения. Основные причины стохастичности - это случайный характер поведения внешней среды, искажения и запаздывания информации, реакция подсистем только через период времени $t+\Delta t$, система не всегда управляема и т.д.

Пятая особенность заключается в том, что в единицу времени человек в состоянии решать задачи ограниченной сложности и усваивать ограниченный объем информации – об этом свидетельствует весь опыт человечества. У каждого лица, принимающего решение, свой порог сложности решаемых задач, поэтому при встрече со сложной системой человек разбивает ее на части, отсюда и появляется необходимость иерархической структура управления и принятия решений, а также возникает ситуация, когда первое лицо, руководитель не знает всей проблемы. При этом необходимо учитывать то, что в полном объеме проблемные ситуации никогда не повторяются.

Шестая особенность состоит в том, что в органах государственного и муниципального управления, имеющих древовидную иерархическую структуру, на всех уровнях неизбежны неантагонистические конфликты. Каждый сотрудник имеет права, обязанности в пределах его полномочий. Сталкиваясь с неопределенностью, он создает резерв ресурсов для личного распоряжения, завышая его и скрывая от руководства, поскольку руководитель минимальные по-

требности превратит в норматив, и здесь возникает конфликт: подчиненный завышает норматив расходование ресурсов, а руководитель его сокращает при общих целях. Поэтому нельзя полагаться на то, что выработку решения осуществляет коллектив единомышленников, одинаково понимающих проблему, – такой подход погубил в России немало ценных дел. Поскольку у людей неравные права и полномочия, то конфликты неизбежны, особо в органах государственного и муниципального управления.

Седьмой особенностью является влияние фактора времени. События происходят с большой динамичностью, быстрое старение информации выдвигает важное требование – сокращение продолжительности процедур обоснования и принятия решений. Часто целесообразнее принять не самое лучшее по критериям решение, но во время, используя информационно-аналитическую поддержку.

Список литературы

1. Булыгин, Ю. Е. Основы теории организации социального управления / Ю. Е. Булыгин. – М. : Инфра-М, 2009. – 216 с.

2. Жигарь, О. В. Разработка управленческого решения: учеб. пособие / О. В. Жигарь. – Челябинск : Челяб. гос. ун-т, 2007. – 295 с.

3. Жигарь, О. В. Разработка управленческого решения в органах государственной власти и местного самоуправления : учеб. пособие / О. В. Жигарь. – Челябинск : Челяб. гос. ун-т, 2008. – 93 с.

4. Жигарь, О. В. О требованиях к качеству решений в муниципальной экономике / О. В. Жигарь, О. С. Горелова // Экономика и социум на рубеже веков: материалы V межвузов. науч.-практ. конф., Челябинск, 18 февр. 2005 г. – Челябинск, 2005. – С. 56–58.

5. Фишер, С. Как государственные органы принимают решения: учеб. пособие / С. Фишер. – М. : Инфра-М, 2006. – 198 с.

Е. М. Колмакова
аспирантка,
Челябинский государственный университет

ГРАДОСТРОИТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТЕРРИТОРИЙ В КОНТЕКСТЕ ПРОСТРАНСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ

Существует множество определений «пространства», которые различаются в зависимости от аспектов его изучения. Мы в данном случае рассматриваем категорию «социально-экономическое пространство»,

под которой понимаем обобществленную территорию, где осуществляется социально-экономическая деятельность людей, сферу взаимодействия общества и природы. Объектами социально-экономического пространства являются население, хозяйство и его различные отрасли, природные условия и ресурсы, которые рассматриваются с точки зрения их пространственно-временного развития и взаимодействия.

В настоящее многие исследователи отмечают наличие проблем пространственной организации в РФ. К числу основных проблем, по нашему мнению, относятся:

– Отток ресурсов из неэффективных пространственных структур и, в первую очередь – человеческих. По пессимистическим прогнозам, потери в некоторых регионах с 90-х гг. 20 столетия достигают 30–40% населения. Происходит отток населения с ранее освоенных территорий (например, Дальнего Востока и районов Севера).

– Наличие региональных диспропорций в развитии. В 2011 г. дифференциация регионов по показателю «валовой региональный продукт на душу населения» составила 28,8 раз [*рассчитано автором*. 1. С. 44–51]. По оценке эксперта Института системного анализа РАН В.Н.Лексина, более 50% населения страны живет вне зоны экономического роста; экономический рост сосредоточен всего в 140 точках из 1027 городов и поселков городского типа, а также примерно 152 тыс. сельских населенных пунктов [2].

– Неэффективная пространственная организация страны влечет за собой рост расходов на поддержание инфраструктур, избыточных на территориях, где существенен отток населения и производственных активов, и недостаточных в растущих регионах и др.

Эффективное пространственное развитие территорий возможно при изменении системы государственного регулирования пространственным развитием. Тенденцией пространственного развития в современных условиях является то, что проектно-пространственное управление постепенно уходит из сферы государственного управления и заменяется в основном общегосударственной транспортно-коммуникационной политикой, а также межбюджетным регулированием, направленным на поддержку определенных групп территорий. Проектное управление постепенно переходит на региональный или поселенческий уровень. Проектно-планировочная документация (генеральные планы населенных пунктов, проекты границ муниципальных образований и т.п.), относительно эффективно может выполнять свою регулирующую функцию только в границах поселений. В современных условиях, учитывая новые положения

Градостроительного кодекса РФ, планировочная документация не распространяется до межсубъектного и федерального уровней и не выполняет своей координирующей роли по отношению к действиям бизнеса и власти на территориях.

Меняются требования к набору пространственных данных, отражающих динамику показателей развития территорий. Достоверные и актуальные пространственные данные в сочетании с современными технологиями могут стать мощным инструментом управления социально-экономическим и территориальным развитием на уровне регионов и муниципальных образований. Градостроительное регулирование среди прочих рассматривает вопросы повышения эффективности использования земель всех категорий, учитывая природоресурсные, экономико-географические и иные факторы деятельности населения.

На уровне конкретных территорий, исходя из природных, экономико-географических особенностей местности в настоящее время используются следующие варианты территориального развития:

– территориальное развитие существующих населенных пунктов (развитие жилищного строительства, социальной, инженерно-транспортной инфраструктур), в особенности, развитие сельских поселений для обеспечения комплексной застройки и благоустройства территорий;

– размещение городов в загородной зоне мегаполисов – районы преимущественно городского многоэтажного строительства с развитой социальной инфраструктурой; размещение промышленных парков, технопарков, бизнес-инкубаторов, университетских центров и т. д.;

– развитие стройиндустрии, в т. ч. разработка месторождений строительных материалов, строительство предприятий по производству строительных изделий и конструкций, баз, мастерских и т. д., с учетом намечаемого увеличения объемов жилищно-гражданского строительства;

– размещение экономических зон промышленно-производственного типа;

– развитие сельскохозяйственного производства и переработки сельхозпродукции, включая мелкотоварное производство в домашних хозяйствах;

– создание агротуристических комплексов, центров агротуризма и отдыха;

– размещение спортивных комплексов международного уровня;

– развитие инфраструктуры туризма и санаторно- курортного отдыха;

– размещение высокотехнологичных, экологически чистых производств, технополисов;

– развитие транспортных коридоров: дорожной сети, сети аэропортов;

– размещение транспортно-логистических комплексов;

– развитие энергетической инфраструктуры;

– развитие малого и среднего бизнеса (с привлечением их к созданию социальной, инженерно-транспортной инфраструктур);

– развитие материально-технической базы подготовки специалистов всех уровней.

Вариантом территориального развития могут быть:

– разработка месторождений полезных ископаемых, в особенности, открытым способом (снижение экологического благополучия, связанное с ростом антропогенной нагрузки на природу);

– развитие лесопользования (заготовка деловой древесины без углубленной переработки);

– размещение производств, негативно влияющих на окружающую среду и т. д.

При любых вариантах территориального развития базовым элементом во многих регионах является жилищное строительство, что влечет за собой развитие других отраслей экономики: производство строительных материалов, лесопереработку, сельское хозяйство и переработку с/х продукции, социальной, инженерно-транспортной инфраструктур и др.

Список литературы

1. Россия в цифрах. 2012: крат. стат. сб. Росстат. – М., 2012.

2. Концепция пространственного развития в РФ. Приложение к докладу «Россия. Пространственное развитие»

Е. А. Колесник
доцент, канд. экон. наук,
Челябинский государственный университет

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ВНУТРИГОРОДСКИХ РАЙОНОВ

Целью социального развития любого общества (государства, региона, города) является улучшение жизни его населения и создание возможностей для творческой самореализации личности. Исходя из

этой цели, приоритетами социального развития в России в современных условиях выступают:

– стабилизация доходов граждан, недопущение их дальнейшего снижения;

– стимулирование трудоспособной части населения к трудовой или предпринимательской деятельности, дающей право гражданам самим зарабатывать свои блага;

– оказание социальной поддержки слабо защищенным слоям населения, которые по объективным причинам не могут без неё обойтись;

– обеспечение основных социальных гарантий в области образования, медицинского и других видов социального обслуживания;

– обеспечение поддержки гражданам в приобретении, содержании и строительстве жилья;

– сдерживание безработицы и смягчение её негативных социальных последствий;

– регулирование трудовых отношений (охрана труда, защита трудовых прав граждан, оплата труда и др.) по проблемам, специфичным для каждого города, региона или страны в целом.

Именно эти проблемы и выступают объектом оценки социального развития, так как выявление положительной динамики их изменения и является фактическим подтверждением развития. При этом под оценкой понимается получение количественных значений, характеризующих состояние объектов оценивания, для их последующей дифференциации по степени (уровню) приближения к желаемому состоянию. Необходимым условием процедуры оценивания является сопоставление полученных значений со шкалой возможных изменений объекта оценки. Шкала оценки обычно разрабатывается на основе данных, полученных в ходе изучения фактических состояний объекта (или его аналогов) на определенном отрезке времени.

Информационным источником управления социальным развитием города и базой для аналитической деятельности органов местного самоуправления выступает оценка социальных параметров соответствующей территории. В этой связи на муниципальном уровне перед органами власти и управления стоят проблемы:

– эффективной организации сбора информации ввиду огромного количества показателей, характеризующих социальное положение муниципального образования;

– объективной оценки происходящих в городе изменений;

– прогнозирования развития социальных процессов;

– своевременной разработки регулирующих воздействий, направленных на поддержку позитивных и ослабление негативных тенденций.

Для решения этих проблем на муниципальном уровне необходима организация системы оценки социального развития. При этом необходимо иметь в виду следующие моменты:

1) проведение оценки социального развития города является одной из функций муниципального управления;

2) ее проведение необходимо для обеспечения нормального функционирования муниципальных органов власти, своевременного обнаружения негативных тенденций и снижение отрицательных последствий их действия;

3) информационной основой анализа должна служить не только статистическая информация, но и другие источники (в том числе данные социологических исследований);

4) основными направлениями проведения анализа социального развития города являются анализ качества жизни населения, анализ вклада территории в решение проблем более высокого уровня управления, анализ хода реформ на территории, анализ социально-экономического потенциала и эффективности его использования [1].

Первичным условием создания системы оценки социального развития города является ее построение на уровне городских районов. Использование единой методической и нормативно-правовой базы для сбора показателей социального развития на уровне отдельных городских районов позволит получить необходимую информацию для оценки социальных процессов как в районном, так и в городском разрезе. При этом важно учесть перечень полномочий городских районных администраций, в соответствии с которым они могут влиять на социальное развитие своего района и по которым могут обеспечить сбор первичной информации.

Так, для г. Челябинска перечень таких полномочий содержится в Положении об администрации района в городе Челябинске, утвержденном решением Челябинской городской Думы четвёртого созыва от 2 сентября 2010 г. N 16/46. В указанном документе за администрацией района города и его главой непосредственно закреплены следующие полномочия, характеризующие социальные изменения в районе:

1) участвует в разработке и реализации планов, программ социально-экономического развития города, городских, отраслевых целевых программ;

2) разрабатывает и вносит на рассмотрение городской Думы предложения в городскую целевую программу «Развитие районов в городе Челябинске»;

3) организует участие предприятий, организаций, независимо от их организационно-правовой формы, в социально-экономическом развитии района;

4) принимает решения о признании граждан малоимущими с целью дальнейшей постановки их на учет в качестве нуждающихся в жилых помещениях, предоставляемых по договорам социального найма в муниципальном жилищном фонде, а также нуждающихся в жилых помещениях в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Челябинска;

5) оказывает содействие в формировании товариществ собственников жилья и осуществлении их деятельности на территории района, в организации управляющих компаний в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством;

6) содействует развитию предпринимательской деятельности и становлению малого бизнеса на территории района, созданию дополнительных рабочих мест, оказывает информационно-консультационные услуги субъектам малого бизнеса;

7) содействует исполнению на территории района законодательства в сфере потребительского рынка и защиты прав потребителей, вносит предложения в Администрацию города по совершенствованию и упорядочению стационарной, уличной торговли, деятельности рынков и ярмарок, предприятий общественного питания и бытового обслуживания с учетом потребностей населения района;

8) содействует обеспечению трудоустройства и занятости молодежи;

9) вносит предложения в Администрацию города по развитию сети муниципальных учреждений культуры, укреплению их материальной технической базы;

10) координирует деятельность управляющих компаний, товариществ собственников жилья, обслуживающих организаций, жилищных и жилищно-строительных кооперативов, независимо от их формы собственности, в вопросах жизнеобеспечения населения, предоставления в Администрацию города информации об освободившихся жилых помещениях;

11) оформляет документы на предоставление жилых помещений гражданам, проживающим в домах муниципального жилищного фонда, не пригодных для постоянного проживания и подлежащих сносу;

12) организует изучение и анализ социально-экономического положения различных категорий населения, ведет учет граждан, име-

ющих право на получение мер социальной поддержки, социальное обслуживание, граждан, нуждающихся в социальной поддержке;

13) обеспечивает реализацию муниципальной социальной политики, реализацию городских целевых и отраслевых целевых программ в сфере социальной защиты населения на территории района;

14) осуществляет содействие, координацию и контроль деятельности муниципальных учреждений социального обслуживания населения, расположенных на территории района, в пределах предоставленных полномочий;

15) организует и обеспечивает реализацию мероприятий городской целевой программы «Развитие районов в городе Челябинске».

Данный перечень позволяет сформировать необходимый набор первичных показателей для оценки социального развития городского района.

Так как получение оценок должно осуществляться с определенной периодичностью, то необходимо обеспечить этот процесс своевременной исходной информацией. Наилучшим образом с этой задачей может справиться налаженная система мониторинга социального развития.

Список литературы

1. Лексин, В. Н. О формировании государственной системы мониторинга социально-экономической, национально-этнической и политической ситуации в регионах Российской Федерации / В. Н. Лексин, В. Е. Селиверстов, А. Н. Швецов // Официальный сайт Института экономики ОПП СО РАН. – URL: http://www.ieie.nsc.ru

А. Р. Кутуева
магистр, Уфимский государственный технический авиационный университет
А. А. Биглова
доцент, канд. экон. наук, Уфимский государственный технический авиационный университет

ПРОБЛЕМА ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Современный бизнес развивается, конкуренция растет, и, как следствие, организациям необходимо прилагать все больше усилий, чтобы активно развиваться и быть успешными. Данный факт нача-

ли понимать и руководители современных отечественных предприятий, которые все больше внимания уделяют созданию профессиональной системы управления персоналом. Инвестиции в персонал для большинства российских предприятий в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, их знаниям и навыкам, тогда как они имеют свойство без своевременного обновления быстро терять свою действенность в условиях современной меняющейся экономики. Компании осознают, что обучение и развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации, любого бизнеса.

Инвестиционная деятельность, как один из наиболее важных аспектов функционирования любой коммерческой организации, в той или иной степени присуща любому предприятию. Причинами, обуславливающими необходимость инвестиций, являются обновление имеющейся материально-технической базы, наращивание объемов производства, освоение новых видов деятельности. Персонал компании, способный правильно и оперативно решать поставленные производственные задачи, на основе знаний, умений и навыков, является важнейшим фактором конкурентоспособности, эффективности производства и экономического роста.

К. Макконнелл и С. Брю выделяют следующие виды инвестиций в человеческий капитал:

– расходы на образование – включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку на рабочем месте;

– расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;

– расходы на мобильность, благодаря, которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью [1].

По мнению Г. Беккера, Л Туроу, Т. Шульца, к инвестициям, развивающим созидательные способности индивидов относятся формальное и неформальное образование, подготовка на производстве, медицинские услуги и исследования в области здравоохранения, расходы на оптимизацию миграции, поиск информации о состоянии экономики.

В западной экономической литературе существует несколько подходов относительно основы формирования созидательных способностей человека. Так Г. Беккер, Д. Минцер, Т. Шульц и др., основой созидания человеческого капитала считают человеческую

деятельность, в отличии от них, Л. Туроу и С. Боулс, А. Аулен рассматривают формирование человеческого капитала в тесной взаимосвязи с человеческим временем.

Так Л. Туроу отмечает, что «индивидуумы представляют собой гласный источник ресурсов для инвестиций в человеческий капитал. Они вкладывают человеческое время и финансовые ресурсы <...> Каждый индивидуум располагает некоторым первоначальным запасам человеческого времени. Это главный актив человеческого капитала, который позволяет приобретать другие человеческие активы». Этой же точки зрения придерживается и С. Боулс, который, кроме вещественных и денежных инвестиций, учитывает «продолжительность времени, посвященного учащимся этим вложениям».

В тоже время сторонники первого направления считают, что человеческий капитал – это производительные способности индивида, используемые для производства товаров и услуг. При этом человеческий капитал рассматривается как определенный запас, который производит трудовые услуги. И этот запас состоит из двух частей. Первая включает качества и способности человека, участвующего в производстве самого человеческого капитала. Вторая – представляет «услуги, которые предлагаются на рынке и являются вложением в производство другие предметов и услуг».

К основным видам деятельности Т. Шульц относит: «Школьное образование, обучение на рабочем месте, укрепление здоровья и т.д. Каждая из них – это инвестиционная деятельность, развивающая человеческий капитал». А затраты, определяющие будущий денежный и материальный доход расцениваются как инвестиции в человеческий капитал. Понятие «время» при этом рассматривается не как вложения в индивида, а в качестве единицы учета деятельности человека [1].

Повышение профессионализма, выработка лидерских качеств и других важных компетенций являются стратегическими задачами предприятий, поскольку большинство из них испытывает недостаток в высококвалифицированных кадрах. Выполнение этих задач требует определенных материальных вложений – инвестиций в развитие персонала. Компании будут инвестировать средства в персонал только в условиях справедливого обоснования экономической эффективности инвестиций, а именно при достаточно высоком уровне окупаемости и низком уровне риска.

Проблема заключается в необходимости выработки совокупности эффективных средств обеспечения подготовки конкурентоспо-

собных специалистов и мобилизации человеческого интеллектуального капитала для обеспечения гармоничного развития личности и общества. Вложения в образование как на национально-хозяйственном уровне, так и на уровне отдельного человека значительно более прибыльные, чем вложения в основной капитал.

Инвестиции в человеческий капитал – целенаправленное вложение средств в области и сферы, которые обеспечивают улучшение качественных параметров человека, в первую очередь его рабочей силы (уровня образованности, развития интеллекта, творческого потенциала, физического и психического здоровья, системы мотивации, ценностных установок и т.д.).

Основными видами инвестиций в человеческий капитал предприятия являются инвестиции в специальную подготовку, физическое состояние и эмоциональное поведение работников. Он предлагает их расширение с целевой ориентацией на формирование у работника чувства лояльности (благосклонности) к организации.

Экономическая мотивация индивидов, которые инвестируют в образование, выражается в возможности окупить затраты на образование будущими заработками.

Инвестиции организации в развитие персонала, кроме затрат на профессиональное обучение работников, охватывают затраты на производственную адаптацию персонала, его аттестацию, профессионально-квалификационное продвижение и планирование трудовой карьеры рабочих и специалистов, формирование резерва руководителей и т.д.

В условиях конкурентной среды любая стратегия повышения конкурентоспособности современного предприятия обречена на провал, если механизм ее реализации не предусматривает наращивания объемов инвестиций в человеческий капитал, стимулирование развития творческих способностей персонала, достойной оценки труда. На современных предприятиях развитие человеческого капитала становятся стимулировании к активизации интеллектуальной трудовой деятельности.

Общие последствия недоинвестирования в человеческий капитал можно увидеть как на уровне предприятий, так и на макроуровне: это потери качества трудового потенциала, связанные с катастрофическим ухудшением состояния здоровья всех слоев населения, повышением уровня смертности, заболеваемости, травм и инвалидности на производстве, общее сокращение численности населения, эмиграция высококвалифицированных специалистов и ученых.

В странах с развитой рыночной экономикой государство создает единый механизм обеспечения занятости путем взаимодействия государства и предприятий. Взаимодействие государства и предприятий предусматривает использование разного инструментария: финансирования, налоговой политики, регулирования социального страхования и обеспечения создания информационной и правовой инфраструктуры.

Передовые страны мира ищут подходы в инвестиционной политике, при которой экономический рост, обусловленный инвестициями, будет достигаться с помощью прироста продуктивной силы человека и его влияния на изменение структуры и объема национального богатства страны.

Человек (как производитель и потребитель в одном лице) наделяется (в разных формах) инвестициями, которые обеспечивают воспроизводство и качественное улучшение его продуктивной силы, прирост которой позволяет вносить нормативную частицу в национальное богатство.

Инвестирование в развитие персонала приносит предприятию большую прибыль, чем инвестирование в совершенствование производственных мощностей, т.е. человеческий ресурс можно определить как ключевой фактор эффективного использования всех остальных ресурсов, имеющихся в распоряжении предприятия. Кроме того, эффективное управление развитием и обучением персонала помимо непосредственного роста прибыли имеет ряд таких, не менее важных, положительных последствий для организации как раскрытие потенциала работников; сплочение и улучшение социально-психологического климата коллектива; рост мотивации; укрепление лояльности сотрудников организации; обеспечение преемственности в управлении; привлечение новых сотрудников; формирование желательных элементов трудового поведения и соответствующей организационной культуры, способствующей успешному достижению организационных целей.

Приведенные выше положения позволяют сделать следующие обобщения:

– только благодаря инвестициям формируется человеческий капитал и этим он подобен физическому капиталу;

– инвестиции человеческий капитал оправданы, если они обладают достаточно высоким уровнем окупаемости и рентабельности;

– к основным видам инвестиций в человеческий капитал предприятия относятся специальная подготовка, физическое состояние человека, эмоциональное поведение сотрудников;

– в формировании человеческого капитала участвуют различные факторы: природные ресурсы, физический капитал и др., важнейшим фактором признается человеческое время, которое позволяет приобрести и накопить новые запасы активов человеческого капитала; доходность инвестиций в человеческий капитан прямо зависит от предстоящего срока его службы. Этим объясняется, почему его формирование выгодно осуществлять в начальный период жизни человека: по мере накопления человеческого капитала его доходность может возрастать, а не снижаться (как это характерно для физического капитала). Образование повышает эффективность человека не только в качестве работника, но и в качестве обучающегося, то есть ускоряет и облегчает процесс дальнейшего накопления знаний и навыков [1].

Сотрудники организации превращаются в конкурентное богатство, капитал предприятия, который необходимо размещать, развивать и мотивировать для достижения необходимых целей предприятия. Таким образом, оценка инвестиций в человеческий капитал является одним из важных обоснований новых форм работы с кадрами предприятия.

Список литературы

1. Кирьянов, А. В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность. – М., 2002.

Ю. С. Карян
аспирант,
Челябинский государственный педагогический университет

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА РЕГИОНОВ

В условиях переходного периода в экономике России большую актуальность приобретает поиск инструментов государственного и регионального управления, которые могли бы стать предпосылками для эффективного развития общественного производства, привлечения и использования инвестиционных ресурсов, конкурентоспособности отечественных производителей на конкретной территории. Одним из таких инструментов являются институциональные условия функционирования и развития как национальной экономики в целом, так и экономики отдельных регионов. Очевидно, что темпы

и объемы использования основных факторов производства – земли, труда, капитала - полностью зависят от того, насколько являются благоприятными территориальные условия.

На сегодняшний день инвестиции затрагивают самые глубинные основы хозяйственной деятельности. Они оказывают непосредственное влияние на процесс экономического роста, обеспечивают формирование структурных сдвигов в народном хозяйстве.

Активизация инвестиционного процесса неоценима, поскольку он является одним из наиболее эффективных механизмов социально-экономических преобразований. Этим объясняется повышенный интерес к вопросам изучения особенностей управления инвестиционной деятельностью. В условиях современной экономики инвестиции выступают в качестве важнейшего средства обеспечения технического прогресса, повышая качественные показатели хозяйственной деятельности и стимулируя экономический рост.

В России все территории дифференцированы по своим природным, трудовым и материальным ресурсам. Поэтому при выработке подходов в управлении инвестиционными процессами должны быть учтены особенности каждого территориального образования. Комплексный и структурированный подход к повышению инвестиционной привлекательности регионов во многом определяет эффективность вовлечения в общественное производство региональных ресурсов. Безусловно, недооценка особенностей конкретной территории может стать причиной снижения эффективности общественного воспроизводства.

В теории под ресурсами понимают предметы труда, средства производства, рабочую силу, денежные средства, которые имеются или могут быть представлены в распоряжение государства для обеспечения процесса производства материальных благ [1. С. 15–17].

Региональные ресурсы представляют собой совокупность всех видов экономических ресурсов, которые представлены лишь на данной территории. Масштабное использование факторов производства обостряет проблему восстановления и приумножения использованных ресурсов [2. С. 98]. Часто отдельные субъекты хозяйствования сталкиваются с проблемой отсутствия собственных финансовых ресурсов, чем и обусловлена обострившаяся конкурентная борьба между территориями за привлечение дополнительных ресурсов. Решающим фактором при выборе площадки для инвестирования является инвестиционный климат. Его определяет степень индустриального развития региона; географическое расположение и природно-

климатические условия; уровень развития инфраструктуры; существенность имеющихся льгот для инвесторов; степень выгодности разработки полезных ископаемых [2. С. 109].

На наш взгляд, инвестиционный климат региона следует рассматривать как комплексную характеристику, состоящую из трех ключевых подсистем: инвестиционного климата, инвестиционной привлекательности и инвестиционной активности. Понятия концептуально взаимосвязаны, однако их не следует отождествлять. Так, Т. Р. Рахимов, А. С. Новикова, Н. И. Климова четко разграничивают понятия «инвестиционный климат» и «инвестиционная привлекательность». По мнению Н. И. Климовой и А. С. Новиковой инвестиционная привлекательность» является интегральной характеристикой региона, которая складывается из таких составляющих, как инвестиционный климат и инвестиционный потенциал [5. С. 63]. Инвестиционный климат более широкое и емкое понятие, чем инвестиционная привлекательность. Последнее является «результатом проецирования условий инвестиционного климата на индивидуальные и общие интересы инвесторов, которые в сумме определяют их совокупную инвестиционную активность», т. е. производной от инвестиционного климата [6. С. 50]. Следует отметить, что рост конкуренции между региональными экономическими системами оказывает благоприятное воздействие на стремлении создать на своих территориях максимально комфортные условия для привлечения финансовых ресурсов и капитала. Следовательно, при выборе оптимальных условий активизации инвестиционной деятельности должна быть учтена специфика региональных ресурсов, составляющих региональный инвестиционный климат. Так, территориальный аспект прямых инвестиций не вызывает никаких сомнений.

Инвестиционные решения относятся к числу наиболее непростых по процедуре выбора. Оценка инвестиционного потенциала и возможностей региона осуществляется посредством различных характеристик [4. С. 131]. Принимая во внимание методики оценки инвестиционного климата территорий, которые учитываются ведущими экономическими журналами мира, а также экспертными агентствами при формировании рейтингов стран и регионов, выделим основные группы показателей, влияющих на принятие инвестиционных решений:

1) эффективность экономики;
2) уровень политического риска;
3) состояние задолженности;

4) неспособность к обслуживанию долга;
5) кредитоспособность;
6) доступность банковского кредитования;
7) доступность краткосрочного финансирования;
8) доступность долгосрочного ссудного капитала;
9) вероятность возникновения форс-мажорных обстоятельств;
10) конкурентоспособность;
11) информационная открытость и финансовая устойчивость;
12) географическое положение;
13) уникальный человеческий капитал;
14) сформированная инфраструктура поддержки инновационной деятельности.

Отметим, что при исследовании регионов уполномоченные институты учитывают лишь часть показателей, следовательно, основными недостатками анализа инвестиционной привлекательности российских регионов, на наш взгляд, являются ограниченность набора учитываемых показателей, недостаточная обоснованность принципов агрегирования выбранных показателей оценки, отсутствие учета законодательных условий инвестирования региона.

Появление в России вместо единоличного инвестора – государства – множества самостоятельных хозяйствующих субъектов и потенциальных инвесторов, а также приход на российский рынок иностранных инвесторов обусловили потребность в оценках инвестиционной привлекательности регионов России. Наиболее распространенным методом оценки стало ранжирование хозяйственных субъектов. Рассмотрим положение экономики Челябинской области в посткризисный период. Два международных рейтинговых агентства, «Fitch Ratings» и «Standard & Poor's», подтвердили высокую конкурентоспособность области. «Standart & Poors» обозначили рейтинг «Стабильный» по международной шкале – это «BB+», по российской шкале – «AA+». Агентство «Fitch» дало даже позитивный прогноз, учитывая те инвестиции, которые вкладываются в промышленность и дают дополнительные доходы в бюджет. Рейтинг такой же: по международной шкале – «BB+», по российской – «AA» и прогноз «Позитивный». Это говорит о сильной экономике региона, хороших бюджетных показателях и очень низкой задолженности, принимая во внимание концентрацию налогооблагаемой базы Челябинской области и ожидаемый рост условных обязательств.

По мнению аналитиков Fitch, поддержание суммарной задолженности на уровне менее 20% текущих доходов в сочетании с хороши-

ми бюджетными показателями приведет к повышению рейтингов. В целом, как отметили эксперты, Челябинская область имеет сильную промышленную экономику. При этом на одном уровне с Челябинской областью по международной и национальной шкале находятся Красноярский край, Ленинградская и Самарская области, Республика Саха (Якутия), а по международной шкале – Свердловская область [9].

Рейтинговое агентство «Эксперт РА» по результатам очередного исследования инвестиционной привлекательности российских регионов за 2011-2012 годы подтвердило двенадцатый ранг инвестиционного потенциала Челябинской области и снизило инвестиционные риски с 31-й до 28-й позиции. Среди российских регионов Южный Урал входит в первую десятку по пяти составляющим инвестиционного потенциала из девяти по трудовому, потребительскому, производственному, инновационному и туристическому рангам. В разрезе регионов УрФО по инвестиционному потенциалу область занимает второе место после Свердловской.

По результатам анализа инвестиционной привлекательности рейтинг региона в 2012 году составил 2В, что означает средний потенциал – умеренный риск. Среди регионов России по инвестиционному риску область занимает 24-е место, по инвестиционному потенциалу – 12-е место (рис. 1). Наименьший инвестиционный риск – финансовый, наибольший – экологический. Наибольший потенциал – инновационный [10].

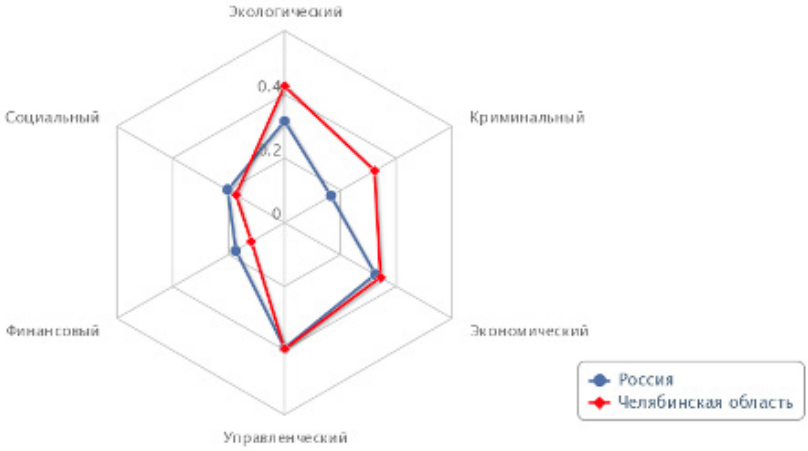


Рис. 1. Распределение частных видов рисков в Челябинской области в сравнении со средним по стране

По рейтингу финансовой антикризисной устойчивости регион относится к группе глубокого спада, по рейтингу экономической устойчивости – к группе умеренного спада, по рейтингу социальной устойчивости – к группе глубокого спада и по комплексному рейтингу антикризисной устойчивости – к группе глубокого спада [10].

Структурирование регионов с различных позиций весьма актуально по своей значимости, поскольку позволяет сформировать для потенциальных инвесторов комплекс данных, отражающих социально-экономическую ситуацию и динамику инвестиционных процессов. Выбор того или иного вида инвестиций напрямую зависит от сложившегося инвестиционного климата. По характеру формирования инвестиций в современной макроэкономике различают автономные и индуцированные инвестиции.

Под автономными инвестициями понимаются затраты на образование нового капитала, не зависящие от изменений национального дохода. Наоборот, сами эти инвестиции и их изменение оказывают влияние на рост или падение национального дохода.

Причинами появления автономных инвестиций являются внешние факторы – скачкообразность технического прогресса, изменение вкусов, прирост населения, расширение внешних рынков и т.п. Существуют и, так называемые, индуцированные инвестиции, главное отличие которых от автономных состоит, прежде всего, в том, что они функционально зависят от величины национального дохода, точнее, от его прироста. При этом, если национальный доход, а, следовательно, и совокупный спрос не изменяются, то индуцированные инвестиции осуществляться не будут. Схематично изобразим зависимость автономных и индуцированных инвестиций, а также национального дохода (рис. 2).

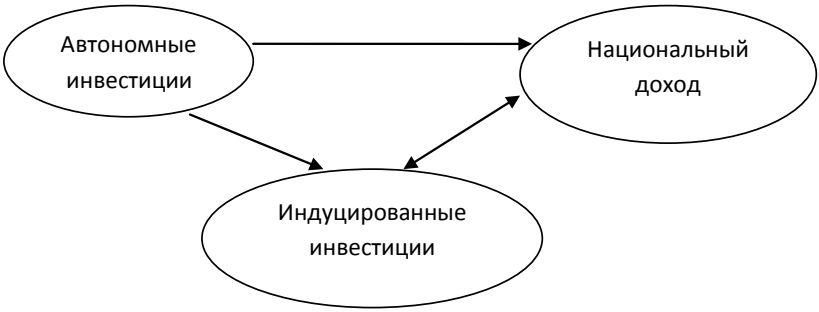


Рис. 2. Зависимость автономных и индуцированных инвестиций и национального дохода

Первый толчок росту экономики дают автономные инвестиции, вызывая эффект мультипликации, а уже являясь результатом возросшего дохода, индуцированные инвестиции приводят к его будущему росту. Было бы неправильно связывать рост национального дохода только с производственными инвестициями. Несмотря на то, что они непосредственно определяют увеличение производственных мощностей и выпуска продукции, следует отметить, что на этот рост оказывают значительное, хотя и косвенное воздействие также и инвестиции в сферу нематериального производства, причем общемировая тенденция состоит в том, что их значение в дальнейшем увеличении экономического потенциала возрастает [3].

Сравним показатели автономных (I Avt) и индуцированных инвестиций (I in) в России в докризисном периоде с 2002 по 2008 годы (таб.1).

Таблица 1

Показатели автономных и индуцированных инвестиций в России

В фактически действовавших ценах, млрд. руб.	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
I avt, всего	670,7	822,5	1169,8	1515,9	1978,9	2540,6	3101,5
I in, всего	696,4	1374,9	1706,8	2127,1	2812,5	4149,8	6272,1

Рассмотрим динамику указанных показателей в период с 2002 по 2008 годы (рис. 3).

График подчеркивает тот факт, что для российской экономики более характерны индуцированные инвестиции, т.е. предприниматели прибегают к инвестированию с целью доведения объёма имеющегося у них капитала до оптимальных размеров, которые обеспечат максимальную прибыль [8]. Очевидно, что неоклассическая функция спроса на инвестиции больше подходит для России, чем кейнсианская. Однако этот вывод не учитывает многих других факторов, влияющих на инвестиции, например, таких как норма процента, доля безработных в общей численности рабочей силы или состояние рынка ценных бумаг [7. С. 212].

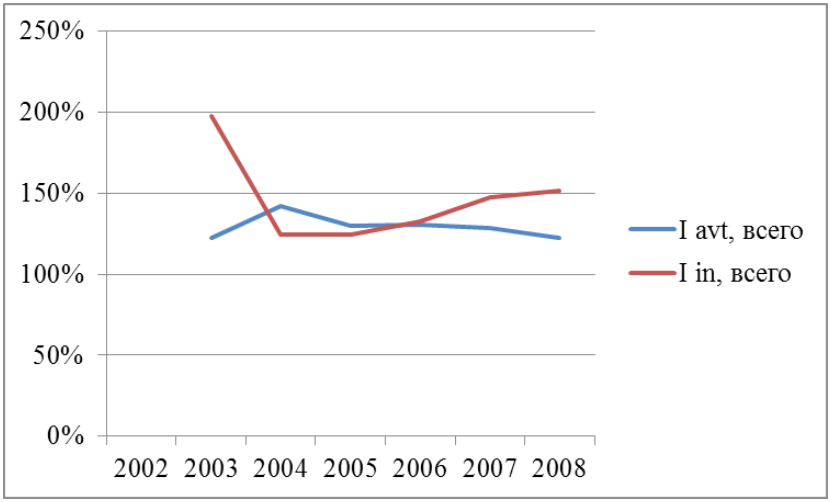


Рис. 3. Динамика показателей автономных и индуцированных инвестиций в России

В распределении иностранных инвестиций по региональным округам также наблюдаются большие диспропорции. Вложение капиталов осуществляется, главным образом, в крупные центры с развитой инфраструктурой рынка, со сравнительно более высокой платежеспособностью населения, а также в территории, обладающие значительными запасами сырья. Безусловно, это, в свою очередь, негативно сказывается на развитии остальных регионов.

Так, принятие инвестиционных решений и выбор видов инвестирования напрямую зависят от инвестиционного климата потенциального региона. Значительно облегчит задачу инвесторов в этом направлении планомерное расширение методик составления комплексного рейтинга инвестиционной привлекательности российских регионов и предоставление объективной информации с учетом важнейших статистических показателей развития.

Список литературы

1. Амитан, В. Н. Регион в ресурсной структуре государства / В. Н. Амитан // Региональные перспективы. – 2001. – С. 15–17.

2. Василенко, В. Н. Конкурентоспособность регионов: истоки, оценки и перспективы: монография / В. Н. Василенко, О. Ю. Агофоненко, В. Е. Будяков. – Донецк: Юго-Восток, Лтд, 2008. – 363 с.

3. Ивашковский, С. Н. Макроэкономика / С. Н. Ивашковский. – М. : Дело, 2002. – 472 с.

4. Материалы научно-практической конференции. 22 ноября 2012г. / под ред. Е. В. Поносовой. – Пермь : Пермс. ин-т экономики и финансов, 2012. – 544 с.

5. Новикова, А. С. Инвестиционная привлекательность региона как фактор повышения его конкурентоспособности: дис. … канд. экон. наук / А. С. Новикова. – Ставрополь, 2006. – 195 с.

6. Рахимов, Т. Р. Механизм формирования благоприятного инвестиционного климата в регионе: дис. … канд. экон. наук / Т. Р. Рахимов. – Томск, 2007. – 236 с.

7. Энергия молодых - экономике России: труды X Междунар. науч.-практ. конф. студентов и молодых ученых. – Томск : Изд-во ТПУ, 2009. – 297 с.

8. http://www.gks.ru – Федеральная служба государственной статистики.

9. http://www.minfin74.ru – Министерство финансов Челябинской области.

10. http://www.raexpert.ru – Рейтинговое агентство Эксперт.

Н. И. Корзенко
ст. преподаватель,
Челябинский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ С ПРЕОБЛАДАНИЕМ ЖЕНЩИН

В последнее время увеличилось количество женщин в управленческих структурах разных уровней и число принимаемых ими решений (в политике, экономике, общественной жизни) возрастает.

Был проведен социологический опрос среди руководителей разного ранга: мужчин и женщин. 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 [1. С. 4].

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. 32].

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. С. 6].

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 ученого 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.

Особенности влияния образования на характер принимаемых решений приведены в таблице 1.

Таблица 1

Влияние образования на характер принимаемых решений

Уровни образования руководителей	Тип решения									
	А>К		А>К*		А=К		А<К*		А<К	
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: А>К* – больше или равно; А<К* – 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 так же 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.

Формирование коллектива является важнейшим элементом 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, принимают 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. С. 8].

Самая низкая оценка качества женщины-руководителя, ее стиля и методов со стороны подчиненных проявляются во фразе «отдаю предпочтение мужчине».

Приведу фрагмент мнений мужчин и женщин друг о друге по таким признакам, как лидерство, давление мнений, противоречия, поведение, компромиссы, эффективность [5. С. 94].

Под буквой «М» будут идти мнения женщин о мужчинах, а под буквой «Ж» мужчин о женщинах.

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 – приходиться постоянно сталкиваться с взглядами, что женщина создана не для руководства людьми, а для управления домашним хозяйством.

Ж – психологически доминируют 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 находиться «на двух фронтах» – служебном и домашнем, но ее старательность и настойчивость достойны восхищения.

Стили руководства.

В заключение хотелось бы отметить, 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. С. 18]. Опыт искусства руководителя заключается не в «укрощении» 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.

Список литературы

1. Проблема эмоционального интеллекта в парадигме современного метакогнитивизма [Электронный ресурс]. – URL : www.drupal.psychosfera.ru

2. Проблемы управления персоналом в период инноваций [Электронный ресурс]. – URL : www.eqspb.ru.

3. Петрова, Н. Особенности управления персоналом на предприятии / Н. Петрова // «Кадры предприятия». – 2010. – № 3. – С. 18–25.

4. Рыбников, О. Н. Психофизиология профессиональной деятельности / О. Н. Рыбников. – М. : Бизнес-школа, 2010. – 112 с.

5. Чеховских, И. А. Управление персоналом: в вопросах и ответах / И. А. Чеховских – М. : МГИУ, 2009. – 187 с.

Т. А. Коркина
доцент, д-р экон. наук,
Челябинский государственный университет
Э. Н. Смоленцева
аспирантка,
Челябинский государственный университет

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Основой любой современной организации, безусловно, являются люди, поскольку именно люди обеспечивают эффективное исполь-

зование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и определяют ее экономические показатели и конкурентоспособность. Руководство организации может разработать планы и стратегии, найти оптимальные структуры и создать эффективные системы передачи и обработки информации, установить в организации самое современное оборудование и использовать самые современные технологии, однако все это будет сведено на нет, если члены организации не будут эффективно исполнять свои должностные обязанности, стремиться своим трудом способствовать достижению целей и выполнению задач стоящих перед организацией.

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие[1].

В самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же неосознанно совершать некоторые поступки. При этом связь между отдельными силами и действиями человека опосредована очень сложной системой взаимодействий, в результате чего различные люди могут совершенно поразному реагировать на одинаковые воздействия со стороны одинаковых сил. Более того, поведение человека, осуществляемые им действия в свою очередь также могут влиять на его реакцию на воздействия, в результате чего может меняться как степень влияния воздействия, так и направленность поведения, вызываемая этим воздействием.

Как любые работники, госслужащие также при прохождении государственной службы преследуют достижение своих целей, которые следует учитывать в кадровой политике при их мотивации.

Трудовая сфера государственной службы имеет ряд специфических особенностей:

– по своему содержанию трудовая деятельность госслужащих направлена на реализацию общенациональных интересов, на всемерное укрепление и развитие общественного и государственного строя;

[1] Дементьев А. Н., Лукьянова Н. И. Регулирование оплаты труда государственных гражданских служащих в Российской Федерации // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. 2007. № 12 (329).

– высокая степень ответственности должностных лиц за принимаемые решения, их осуществление, результаты и последствия;

– жесткая нормативная регламентация управления и трудовой дисциплины;

– задействование интеллектуального, а также творческого потенциала для решения управленческих задач. При этом уровень оплаты труда государственных служащих значительно ниже, чем в коммерческих структурах, а дополнительные социальные гарантии не в полной мере компенсируют сложность и значимость их деятельности.

Для стабилизации кадрового состава гражданской службы необходима комплексная система мотивации персонала. Систему мотивации персонала нужно строить исходя из анализа потребностей государственных служащих, она должна быть гибкой, учитывать профессиональные, возрастные особенности сотрудников. Каждый сотрудник должен знать, за что вознаграждают или наказывают в организации, для этого нужны четкие критерии оценки работы персонала. Различные изменения в организации, ее рост, реорганизация требуют адаптации системы мотивации с учетом изменяющихся факторов. Материальные формы мотивации являются наиболее часто используемым стимулом, однако их применение не всегда возможно в сфере государственной службы, из-за ограниченности размера бюджета.

По своей сути трудовая деятельность государственного служащего направлена на реализацию общенациональных интересов, на всемерное укрепление и развитие всех сторон общественного и государственного строя. При этом уровень оплаты труда государственных служащих значительно ниже, чем в коммерческих структурах, а дополнительные социальные гарантии не в полной мере компенсируют сложность и значимость их деятельности. Данное противоречие стало одной из причин реформирования[1] государственной службы Российской Федерации, поскольку несоответствие значимости труда госслужащих и его оценки в форме материального (денежного и неденежного) вознаграждения обусловило следующие негативные явления: потеря кадрового потенциала (в течение 10 лет со своих постов уйдут более 50% госслужащих, занимающих ключевые должности, а из-за острого дефицита высококвалифицированных специалистов среднего возраста их быстрая адекватная замена

[1] Федеральная программа «Реформирование государственной службы РФ (2003–2005 годы)». Утв. Указом Президента РФ от 19.11.2002 № 1336.

невозможна)[1]; резкое снижение компетентности и морально-нравственных качеств государственных служащих; высокий уровень коррупции, утрата мотивации.

Законодательство накладывает определенные ограничения на возможность получения госслужащими иных доходов помимо основного места работы, поэтому денежное содержание является основным средством материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности. В настоящее время используется система оплаты труда, которая мало соответствует экономическим методам управления, не ставит результаты труда государственного служащего в зависимость от общего социально-экономического развития страны (региона), не стимулирует государственного служащего к сознательному, целенаправленному исполнению должностных обязанностей, не позволяет материально обеспечить и защитить служащего, заинтересовать и привлечь на госслужбу квалифицированные кадры. Именно в этом заключается одна из причин сознательного недоиспользования служащими своих физических и интеллектуальных способностей.

Размер денежного содержания государственного гражданского служащего зависит от уровня занимаемой должности, квалификации, выслуги лет, но не зависит от фактических результатов его деятельности, от общего социально-экономического развития страны (региона), допускает равное вознаграждение за неравный труд, то есть несправедливость. Существующая на государственной службе система премирования требует кардинального пересмотра. В фонде оплаты труда государственного органа предусмотрены премиальные выплаты, удельный вес которых относительно невелик (в год – 2 оклада денежного содержания) в структуре денежного содержания государственных гражданских служащих и которые используются лишь как средство повышения размера оплаты труда.

Такая система оплаты труда снижает стимулирующую роль заработной платы, является одним из серьезных факторов демотивации, который оказывает ключевое влияние на лояльность госслужащих.

Проблема мотивации труда на государственной службе сводится к тому, что заработная плата государственных служащих ничтожно мала и жестко регламентирована.

---

[1] Банных Г. А. Реформирование государственной службы как способ регулирования управленческих аномалий // ЧиновникЪ. 2006. № 5 (45).

Таблица 1

Оклады денежного содержания
(состоит из должностного оклада и оклада за классный чин)

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад		Оклад за классный чин по классам			Оклад денежного содержания по классам с учетом коэффициента и надбавки		
		Без коэффициента	С коэффициентом	3	2	1	3	2	1
1	начальник отдела	5411	8658	1429	1580	1729	10945	11186	11425
2	заместитель начальника отдела	5111	8178	1429	1580	1729	10465	10706	10945
3	помощник руководителя территориального органа	4811	7698	1429	1580	1729	9985	10226	10465
4	Консультант	4660	7456	1429	1580	1729	9743	9984	10223
5	Главный специалист-эксперт	4060	6496	1053	1129	1354	8181	8303	8663
6	Ведущий специалист-эксперт	3759	6015	1053	1129	1354	7700	7822	8182

В этой ситуации одним из возможных способов повышения мотивации государственных служащих являются немонетарные методы.

Существует несколько зарекомендовавших себя способов немонетарного стимулирования работников:

– простые слова благодарности;

– поздравления сотрудников с днем рождения и вручение подарков;

– организация различных образовательных процессов, спортивных соревнований, корпоративных праздников с учетом пожеланий персонала;

– официальное поздравление сотрудника с увеличением его стажа государственной еще на один год;

– грамотно организованная профадаптация новых специалистов;

– награждение различными грамотами;

– присвоение званий (например, «Лучший работник года»);

– размещение на доске почета фотографий лучших работников;

– вручение памятных сувениров, ценных подарков и прочее.

Немалую роль в повышении эффективности работы играет фактор «прозрачности» государственного органа. Чем полнее информированы специалисты о состоянии дел в нем, чем лучше они ознакомлены со основными целями, тем с большей самоотдачей, как показывает практика, выполняют возложенные на них обязанности.

Законодательством закреплены основные государственные гарантии государственных служащих[1], часть которых до настоящего времени не реализуется, например – не принят специальный федеральный закон о медицинском страховании государственных служащих.

Вместе с тем, считаю необходимо предусмотреть ряд дополнительных гарантий:

– медицинского страхования государственных служащих и членов их семей;

– предоставление путевок на саноторно-курортное лечение;

– оплаты стоимости проезда к месту отдыха и обратно государственному служащему и членам его семьи.

Дополнительным методом формирования мотивации у госслужащего является профессиональный рост. Кадровые службы слабо используют планирование карьеры в качестве фактора мотивации государственного служащего. Многие чиновники не знают перспективы своей служебной деятельности. Это объясняется, во-первых, недостатками в работе с резервами кадров, во-вторых, несовпадением оценок, представлений госслужащего и государственного органа о потенциальных возможностях служащих и, наконец, как это ни парадоксально, нововведениями на государственной службе. Если в результате выборов в государственный орган приходит новый руководитель, он, как правило, приводит свою команду, вносит коррективы в структуру и персональный состав аппарата. И тогда надежды многих госслужащих на продвижение по службе остаются нереализованными. Особую актуальность в связи с этим приобрета-

[1] Ст. 52 Федерального Закона № 79 от 27.07.2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

ет проблема объективной оценки профессиональной деятельности служащих.

Подводя итог сказанному, можно сделать вывод, что в сфере государственной службы удачно разработанные правовые акты в российский условиях часто не обеспечиваются должной организационной, методической и финансовой поддержкой. И сегодня наблюдается острый кадровый голод на всех уровнях и во всех структурах власти, проявляющийся в нехватке современных управленцев, эффективных и талантливых работников. В соответствии с результатами проводимых исследований системы государственного управления и государственной службы в данной сфере профессиональной деятельности отмечаются низкая эффективность государственной власти, коррумпированность государственных служащих и рост недоверия со стороны населения к государственным институтам и структурам, а также к самим служащим. Слабая зависимость оплаты труда от фактических результатов деятельности госслужащего, денежное содержание государственных служащих не соответствует уровню их жизни, рост инфляции «съедает» несвоевременную индексацию окладов.

Список литературы

1. Федеральная программа «Реформирование государственной службы РФ (20032005 годы)». Утв. Указом Президента РФ от 19.11.2002 № 1336.

2. Федеральный Закон № 79 от 27.07.2004г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

3. Банных, Г. А. Реформирование государственной службы как способ регулирования управленческих аномалий / Г. А. Банных // ЧиновникЪ. – 2006. – № 5 (45).

4. Волгин, Н. А. Страсти по окладам, или Сколько «стоит» российский чиновник? / Н. А. Волгин // Человек и труд. – 2001. – № 2 .

5. Глазунова, Н. И. Государственное и муниципальное (административное) управление: учеб. / Н. И. Глазунова. – М. : ТК Велби, Проспект, – 2006.

6. Дементьев, А. Н. Регулирование оплаты труда государственных гражданских служащих в Российской Федерации / А. Н. Дементьев, Н. И. Лукьянова // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. – 2007. – № 12 (329).

7. Максименко, Т. М. Целевой должностной профиль как инструмент адаптации управленческого персонала предприятий к ре-

зультирующей деятельности в рыночной среде / Т. М. Максименко // Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров: сб. науч. тр. / прил. к журн. «Персонал». – 2000. – № 3 (8). – С. 166–168.

9. Оплата труда в бюджетном секторе: новые системы оплаты труда: учеб.-метод. пособие. – М., 2008. – 38 с.

Т. А. Коркина
доцент, д-р экон. наук,
Челябинский государственный университет
С. И. Захаров
канд. экон. наук,
зав. лабораторией ООО «НИИОГР»
Э. А. Барыева
аспирантка,
Челябинский государственный университет,
экономист, ООО «НИИОГР»

МОНИТОРИНГ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ОПЕРАЦИОННЫХ УЛУЧШЕНИЙ НА ГОРНО-ОБОГАТИТЕЛЬНОМ КОМБИНАТЕ

По результатам проведенных на горнодобывающих предприятиях исследований использования рабочего времени у руководителей среднего звена было выявлено преобладание времени на решение краткосрочных задач (86% от фонда времени) над временем решения среднесрочных и долгосрочных задач (14% от фонда времени) [4]. Следовательно, в структуре рабочего времени исследуемых руководителей преобладает воспроизводственная система работы, которая вызывает опасность снижения конкурентоспособности предприятия, поскольку не позволяет обеспечить необходимую динамику развития предприятия.

В этих условиях приобретает особую актуальность задача организации на предприятии непрерывной и системной работы по операционным улучшениям. Формами организации такой работы является разработка и реализация программ развития подразделений, индивидуальных программ развития руководителей, мероприятий быстрых улучшений в рамках стратегических инициатив предприятия, мотивирующая аттестация и т.п. [1; 2]. Одним из этапов организации этого процесса является проведение обучающих семинаров, по результатам которых обучаемые принимают личные обязательства

(инициативы), направленные на операционные улучшения в своей зоне ответственности (рисунок 1).

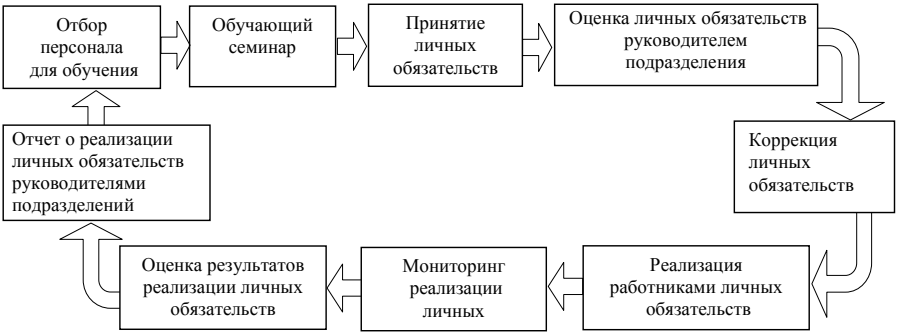


Рис. 1. Схема цикла принятия и реализации личных обязательств [5]

Для обеспечения учета и контроля руководителями подразделений процесса организации операционных улучшений потребовалось разработать методику оценки, учитывающую с одной стороны, качество (ценность) личных обязательств (инициатив), с другой – степень реализации этих личных обязательств, с третьей – масштаб вовлечения руководителей и специалистов в реализацию инициатив.

Для количественной оценки совокупности этих критериев предложен коэффициент организованности (формула 1):

$$К_{орг.} = К_{цен.} \times К_{реал.} \times К_{вовл.} \qquad (1)$$

где $К_{цен.}$ – коэффициент ценности личных обязательств;

$К_{реал.}$ – коэффициент реализации личных обязательств;

$К_{вовл.}$ – коэффициент вовлеченности в процесс развития подразделения.

Коэффициент ценности личных обязательств учитывает актуальность, эффективность и ответственность разработчиков личных обязательств и оценивается экспертно (формула 2, таблица 1):

$$К_{цен.} = \frac{К_1 + К_2 + К_3}{К_{1max} + К_{2max} + К_{3max}} \qquad (2)$$

где $К_1$, $К_2$, $К_3$ – балльная оценка по факторам актуальность, эффективность, ответственность;

$К_{1max}$, $К_{2max}$, $К_{3max}$ – максимально возможная оценка.

Таблица 1

Критерии оценки ценности личных обязательств

Фактор	Критерий		Оценка, балл
1. Актуальность ($К_1$)	Личное обязательство работника является задачей:	направленной на развитие своего рабочего места, участка/цеха	3
		рационализации процессов на рабочем месте, участке, в цехе	2
		текущей деятельности	0
2. Эффективность ($К_2$)	Результат реализации личного обязательства:	оценивается количественно и подтверждается показателями работы цеха/участка	3
		оценивается качественно и подтверждается документально, либо фотографией	2
		не оценивается	0
3. Ответственность ($К_3$)	Для реализации личного обязательства потребовалось участие:	самого работника и подчиненных/коллег	3
		непосредственного руководителя	2
		вышестоящего руководства	0

Показателем, отражающим долю выполненных личных обязательств от общего количества, является коэффициент реализации (формула 3):

$$К_{реал.} = \frac{N_{реал.}}{N_{общ.}} \qquad (3)$$

где $N_{реал.}$ – количество реализованных личных обязательств на момент проведения мониторинга;

$N_{общ.}$ – общее количество личных обязательств, принятых персоналом на момент проведения мониторинга.

Показателем, характеризующим масштабы вовлечения персонала в процесс развития подразделения, является коэффициент вовлеченности (формула 4):

$$К_{вовл.} = \frac{Ч_{вовл.}}{Ч_{ср.сп.}} \qquad (4)$$

где $Ч_{вовл.}$ – количество работников, вовлеченных в процесс реализации личных обязательств;

$Ч_{ср.сп.}$ – среднесписочная численность работников подразделения.

Апробация данного подхода была проведена на горно-обогатительном комбинате ОАО «Ковдорский ГОК». За период октябрь 2012 – февраль 2013 гг. специалистами лаборатории организации и оплаты труда НИИОГР на комбинате были проведены обучающие семинары, в них приняли участие более 20 руководителей и специалистов следующих должностей: мастер, диспетчер, механик, начальник смены, участка, заместитель начальника участка, цеха и специалист отдела финансового контроллинга. По итогам проведенных семинаров все участники приняли личные обязательства по улучшению производства в своей зоне ответственности. В процессе принятия личных обязательств их коррекция и доработка осуществлялась при условии, когда хотя бы по одному из факторов экспертами ставилась оценка «0». Спустя квартал специалистами отдела финансового контроллинга с привлечением сотрудников НИИОГР был проведен первый цикл мониторинга реализации принятых личных обязательств.

Анализ результатов мониторинга показал, что из взятых работниками личных обязательств реализовано – 29%, в процессе реализации – 57%, не реализуется – 14% (рисунок 2).

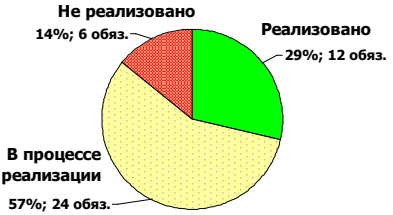


Рис. 2. Состояние выполнения личных обязательств работников, прошедших обучающие семинары (20 чел., февраль 2013 г.) [3]

В мониторинге личных обязательств приняли участие руководители и специалисты трех основных подразделений комбината – Рудник «Железный», цех технологического транспорта, дробильная фабрика. Из таблицы 2 видно, что максимальное значение **коэффициента ценности** личных обязательств отличается от минимального в 1,7 раза, **коэффициента реализации** личных обязательств – в 9,6

раза, **коэффициента вовлеченности** в процесс развития подразделения в 3,9 раза, **коэффициента организованности** процесса развития – в 14,3 раза (таблица 2).

Таблица 2

Коэффициент организованности процесса развития [3]

Подразделение	Коэффициент ценности ($К_{цен.}$)	Коэффициент реализации ($К_{реал.}$)	Коэффициент вовлеченности ($К_{вовл.}$)	Коэффициент организованности ($К_{орг.}$)
Подразделение 1	0,42	0,07	0,14	**0,004**
Подразделение 2	0,47	0,67	0,07	**0,022**
Подразделение 3	0,73	0,29	0,27	**0,057**

Относительно низкий коэффициент организованности, который варьируется в пределах 0,004-0,057 (при максимально возможном значении 1,0), обусловлен, главным образом, низкими значениями коэффициентов реализации и вовлеченности (таблица 2). Так, например, при относительно высоком коэффициенте реализации у руководителя подразделения 2 наблюдается низкий коэффициент вовлеченности. Значит, на следующем этапе для повышения коэффициента организованности ему требуется сохранить коэффициент реализации на том же уровне, повысить коэффициент вовлеченности, вовлекая большее количество работников. По мнению участников мониторинга, низкие коэффициенты организованности подразделений объясняются отсутствием спроса со стороны руководства цехов, участков и непониманием работниками своей роли и функции в процессе развития подразделения. Это может свидетельствовать о недостаточной мотивации руководства цехов, участков к реализации личных обязательств и программ развития подразделений.

Таким образом, предложенный метод мониторинга позволяет количественно представить и сопоставить результаты деятельности руководителей по работе с операционными улучшениями; определить причины и основные проблемы при принятии и реализации личных обязательств; определить приоритетные направления организации процесса операционных улучшений; вовлечь руководителей среднего звена в процесс непрерывного развития подразделения, тем самым увеличить в их деятельности долю времени на решение задач развития и перейти от воспроизводственной к инновационной системе работы.

Список литературы

1. Коркина, Т. А. Подход к оценке эффективности использования рабочего времени руководителя / Т. А. Коркина, С. И. Захаров, Э. А. Барыева // Материалы XXIX междунар. науч.-практ. конф. «Тенденции и перспективы социально-экономического развития России: взаимодействие общества, власти и бизнеса»: в 2 ч. – Челябинск, 2012. – Ч. I. – С. 159–161.

2. Методика оценки эффективности использования рабочего времени руководителя на горнодобывающем предприятии. – Челябинск : ОАО «НТЦ-НИИОГР», 2012. – 29 с.

3. Результаты мониторинга реализации программ устранения непроизводительной работы и личных обязательств работников. I цикл мониторинга: иллюстрационный материал. – Ковдор, 2013. – 23 с.

4. Результаты оценки эффективности использования рабочего времени начальника участка насосных станций по перекачке шлама цеха хвостового хозяйства обогатительной фабрики ОАО “ЕВРАЗ КГОК”». – 2012. – 35 с.

5. Усенко, В. И. Освоение методов организации инновационного развития горнодобывающего предприятия (Филиал Акционерного общества «Алюминий Казахстана» Краснооктябрьское бокситовое рудоуправление) / В. И. Усенко и др. // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал): вып. 21. – 2012. – № 11. – 48 с.

Е. С. Космодемьянова
старший эксперт МСФО,
ОАО «УРАЛСИБ», г.Уфа
Н. Б. Попова
ст. преподаватель,
Уфимский государственный технический авиационный университет

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОТЧЕТНОСТИ ПРИ ЦЕНТРАЛИЗАЦИИ БУХГАЛТЕРСКИХ УСЛУГ МНОГОФИЛИАЛЬНОГО БАНКА

Развитие банка сложно представить без увеличения клиентской базы, числа выполняемых операций и разветвления региональной структуры. Естественный в таком случае рост нагрузки на все внутренние структуры банка, связанный с увеличением документооборота, числа сотрудников, повышением требований безопасности

и организацией филиальной сети, предъявляет к информационной среде банка особые требования. Любые изменения в режиме работы кредитного учреждения в первую очередь отражаются на ИТ-инфраструктуре банка. Чтобы технологии не пошли в разрез с развивающимся бизнесом, информационная среда должна модифицироваться согласно обозначенным требованиям. В зависимости от объемов операций и темпов развития каждый банк индивидуально для себя определяет наиболее эффективные методы модернизации АБС – главного звена в информационной цепочке.

Практика совершенствования структуры бухгалтерского учета ведущих организаций – лидеров отрасли в последние годы сводится к централизации основных процессов управления, в том числе бухгалтерского, налогового и управленческого учета, бюджетирования. Основные аргументы для этого – повышение эффективности управления и снижение операционных затрат.

Законодательной основой для построения централизованной бухгалтерии является Бюджетный кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 21.11.1996 № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете». Централизация учета – организация бухгалтерского учета, при которой все первичные и сводные документы поступают в бухгалтерию предприятия, где осуществляется вся дальнейшая учетная работа. Централизованный учет является более рациональной формой организации учета по сравнению с децентрализованным. Вместе с тем централизации подвергается и процесс формирования отчетности, который, в принципе, может существовать и при децентрализованном учете, когда бизнес-единицы продолжают работу в индивидуальных учетных системах. Итак, централизация отчетности или в широком смысле централизованная бухгалтерия – это способ формирования отчетности центральной службой главного управления на основании единой ИТ-платформы при централизованном или децентрализованном учете.

Основными целями построения деятельности централизованной бухгалтерии являются: 1) повышение эффективности управления, максимальная прозрачность, оперативность; 2) сокращение сроков отчетности (бухгалтерской, налоговой, статистической, иной); 3) снижение общего уровня операционных издержек: повышение производительности труда квалифицированного персонала; сокращение затрат на поддержку информационных технологий, вычислительной техники.

Одной из функций централизованной бухгалтерии многофилиального банка является составление и представление в установлен-

ные сроки бухгалтерской и статистической отчетности. При этом возникают вопросы баланса централизации и децентрализации технологических и информационных ресурсов банка.

В качестве примера изменения архитектуры поддерживающих процессов, предполагающих переход с территориально-распределенной на централизованную схему сопровождения банковской сети можно привести опыт Банка ОАО «УРАЛСИБ», который в 2012 году приступил к реализации данного проекта. Часть проекта по созданию единого операционного центра и центра общебанковских услуг будет связана с консолидацией филиалов, уменьшением их количества с 45 до 5, а также с внедрением lean-технологии, целью которой является непрерывная оптимизация процессов, направленная на снижение их себестоимости. Планируется открыть центр в Уфе, где будут сосредоточены общебанковские функции и услуги, в том числе и значительная часть функций службы бухгалтерии, экономики и финансов, IT-подразделений и т.д. Кроме того, банк намерен консолидировать сеть филиалов с 45 до пяти, создав макрофилиалы, наделенные полномочиями региональных центров. Помимо этого банк осуществляет проект по внедрению единой ИТ-платформы вместо существующих пяти. Согласно пояснению руководства, цель этого проекта – максимально централизовать функции, связанные с общебанковской поддержкой, перевести из точек продаж и поднять их на уровень макрофилиала либо на уровень центрального офиса. Это делается для того, чтобы максимально сконцентрировать работу точек продаж на обслуживании клиентов и качестве сервиса [1].

Говоря об автоматизации крупного многофилиального банка, интересно также упомянуть практику ГУТА-Банка, располагающего 40 филиалами в 2002 году (на данный момент банк имеет 9 филиалов), стратегическим направлением развития которого, являлась централизация технологических и информационных ресурсов. Под технологическими ресурсами далее понимаются программные системы, реализующие какие-либо бизнес-процессы. Под информационными ресурсами понимаются базы данных, с которыми взаимодействуют или которые порождают технологические ресурсы. В совокупности технологические и информационные ресурсы составляют программный комплекс Банка. При реализации данного проекта, с одной стороны, требуется обеспечить максимальную интеграцию всех технологических и информационных ресурсов, другими словами программного комплекса, в головной офис (ГО) банка, с другой, – «трансплантацию» этих ресурсов практически в полном объеме в

филиалы. Если взять в качестве технологического ресурса автоматизированную банковскую систему (с 1999 г. банк работает на ИБС БИСКВИТ фирмы «Банковские Информационные Системы»), то можно видеть, что как ГО, так и каждый филиал имеет собственную установку АБС, и в этом смысле обеспечивается их определенная информационная самостоятельность.

На сегодня в Банке обеспечена информационная централизация по всей филиальной сети. Помимо сбора официальной отчетности, создана технология сбора в ГО от филиалов всей первичной информации: данных по клиентам, счетам, проводкам, документам, договорам. Эта информация собирается в единую базу данных, которая является одним из разделов базы данных ИБС БИСКВИТ. Таким образом, в ГО Банка сформировано, действует и постоянно расширяется информационное хранилище первичных учетных данных по всей филиальной сети. Другими словами, создан централизованный информационный ресурс при децентрализованном технологическом ресурсе, в данном случае - АБС. Эта технология сбора первичной информации оформлена в виде программного модуля «Хранилище первичной информации филиалов» в составе ИБС БИСКВИТ.

Технология работы модуля «Хранилище первичной информации филиалов» следующая. Информация от филиалов выгружается процедурами экспорта данных автоматически после завершения операционного дня в заранее установленные интервалы времени или, при необходимости, по инициативе оператора. Первичные аналитические данные принимаются процедурами импорта в централизованное хранилище. При этом автоматически выполняется контроль поступления данных к назначенному сроку, контроль целостности первичных данных и соответствия их синтетическим данным. При обнаружении ошибок и несоответствий формируются почтовые сообщения и отправляются ответственным лицам в филиалах и ГО. С помощью интерфейсов и специально разработанных отчетных форм можно получить развернутую картину счетов, движений денежных средств, информацию по клиентам, различную агрегированную информацию [3].

С точки зрения оптимизации процесса формирования отчетности, показательной также является история создания системы управленческой отчетности в СДМ-БАНКЕ. Региональная сеть банка включает 9 филиалов. Это один из первых банков, реализовавший систему формирования управленческой отчетности на профессиональной платформе в целях проведения финансово-экономического

анализа деятельности банка. В качестве такой платформы была использована платформа SAP NetWeaver. В 2007 г. в промышленную эксплуатацию была сдана система, обеспечивающая формирование управленческой отчетности; в 2009 г. она была дополнена функциями, необходимыми для формирования отчетности по МСФО. Новая система формирования управленческой отчетности базируется на хранилище данных, в котором ежедневно производится сбор данных из всех операционных систем банка.

В результате создания новой системы существенно повысились качество и оперативность предоставления информации, на основе которой принимаются управленческие решения, значительно возросла скорость принятия решений. Благодаря системе банк получил возможность в ходе выработки управленческих решений оперировать целостными выверенными данными, отражающими реальную ситуацию по всем направлениям своего бизнеса, всем своим филиалам и структурным подразделениям. При возникновении вопросов о причинах той или иной ситуации в бизнесе ответы на них руководство банка получает в терминах первичных данных.

Отчеты могут быть детализированы по широкому спектру разрезов - сделкам, счетам синтетического и аналитического учета, валютам, договорам, контрагентам/клиентам, группам риска, подразделениям, регионам, срокам востребования/погашения и т. д. Простые отчеты формируются в системе мгновенно, на формирование наиболее трудоемкого отчета в динамике за 6 месяцев тратится не более 2 часов. Весь процесс формирования отчетности по МСФО занимает менее 3 дней [2].

Решение по обеспечению централизованной работы многофилиального банка предоставляет банкам функционал, необходимый для подтверждения лидирующей позиции на рынке в условиях наращивания присутствия банков в регионах России, укрупнения банков и расширения спектра предлагаемых банками услуг. С целью централизации формирования и контроля бухгалтерской и аналитической отчетности и снижения нагрузки на оперативные сервера и базы данных фронт-офисов и бэк-офисов филиалов, формирование отчетных форм целесообразнее осуществлять на основе ***Хранилища Данных*** по всем филиалам. Данный ресурс реализует следующие задачи для многофилиального банка: 1) сбор и хранение первичных данных от филиалов в централизованном хранилище головного офиса; 2) контроль полноты и корректности данных от филиалов, в т.ч. проверка на соответствие аналитических данных агрегированным; 3) мони-

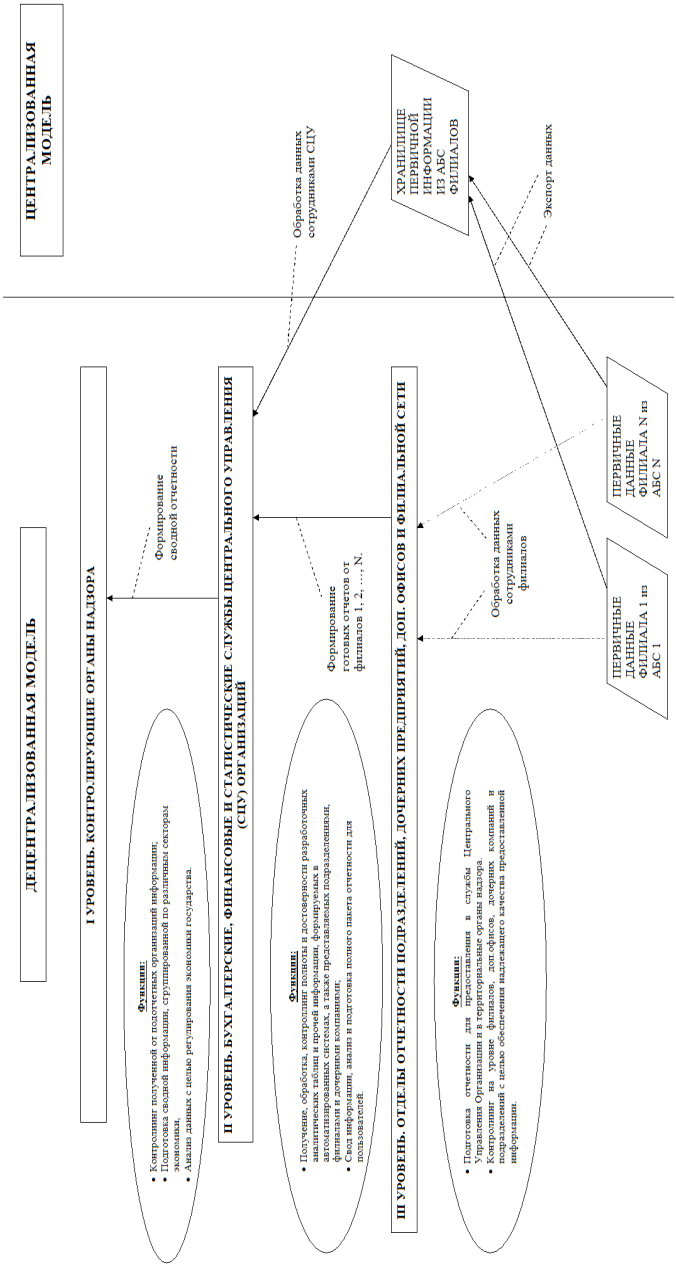


Рис. 1. Функционирование системы формирования отчетности

торинг состояния бухгалтерского учета филиалов; 4) оперативное формирование бухгалтерской, контрольной и аналитической отчетности как в целом по организации, так и в разрезе ее структурных подразделений, с различной степенью детализации представляемых данных. При таком подходе обеспечивается единая система настройки отчетных форм для всех структурных подразделений банка, унификация параметров настройки, оперативный контроль корректности бухгалтерского учета в структурных подразделениях банка.

Итак, работа бухгалтерской службы многофилиального банка в рамках децентрализованной модели подразумевает ход действий по следующему сценарию:

1) выгрузка данных из АБС филиалов сотрудниками уровня 3 (D = T1·n);

2) формирование отчета на основании выгрузок из АБС филиалов сотрудниками уровня 3 и отправка на уровень 2 (D = T2·n);

3) проверка отчета сотрудниками уровня 2, в случае возникновения ошибок отправка на доработку и уточнение данных сотрудникам уровня 3 (D = T3·n);

4) исправление ошибок сотрудниками уровня 3 и повторная отправка на уровень 2 (D = T4·r);

5) повторная проверка отчета сотрудниками уровня 2 (D = T3·r);

6) консолидация данных, обработка сводной информации и отправка на уровень 1 (D = T5).

По централизованной модели сценарий следующий:

1) консолидированная выгрузка данных филиалов из единого Хранилища первичной информации сотрудниками уровня 2 (D = T1·n);

2) формирование консолидированного отчета на основании выгрузки из единого Хранилища первичной информации сотрудниками уровня 2 (D = T2);

3) проверка сводного отчета сотрудниками уровня 2 (D = T3);

4) в случае возникновения ошибок доработка и уточнение данных в части только некорректных филиалов сотрудникам уровня 2 (D = T4·r);

5) повторная проверка отчета сотрудниками уровня 2 (D = T3·r);

6) повторная консолидация данных, обработка сводной информации и отправка на уровень 1 (D = T5).

Для формализации были введены обозначения:

D – трудозатраты, в часах.

Ti – время, затраченное на процедуру i, i = 1, 2, …, 6.

r – количество некорректных отчетов.

n – общее количество филиалов.

Очевидно, что работа по второму сценарию (рис.1) имеет несомненные преимущества за счет сокращения связующих звеньев между уровнями формирования отчетности и уменьшения количества повторяющихся процедур, а именно: во-первых, в модели 2 в формировании отчетности задействованы сотрудники бухгалтерии только уровня 2; во-вторых, процедура 2 и 3 значительно сокращается во времени в n раз.

Существование любой части сложной системы предполагает эволюционное развитие, обусловленное изменением внутренних и внешних факторов. Очевидно, что с течением времени по мере возникновения новых требований, условий и возможностей работы будет меняться структура, состав и функции бухгалтерской службы. Авторами исследованы возможности функционирования системы формирования отчетности при централизации бухгалтерских услуг многофилиального банка. Объединение данных из всех транзакционных систем в единое хранилище позволяет значительно сократить время на изготовление отчетности. К ключевому достижению рассмотренных проектов можно отнести существенное повышение скорости и качества принятия управленческих решений, что в глобальном смысле может привести к увеличению реальной стоимости активов банка, повышению его привлекательности для инвесторов.

Список литературы

1. РБК daily. 31 августа 2012 года.

2. URL: http://www.neoflex.ru/clients/istorii_uspeha/sdmbank/

3. Таратынкин, С. Централизация технологических и информационных ресурсов – стратегическое направление развития ИТ ГУТА-БАНКА / С. Таратынкин // Банковские технологии. – 2002. – № 1.

С. Г. Камшилов
доцент, канд. техн. наук,
Челябинский государственный университет

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И СЕРВИСНОЙ СФЕРАХ

В 2013 г. рынок IT-услуг в РФ продолжает развиваться высокими темпами. По данным [1. С. 52] его объем достигнет 7,5 млрд долла-

ров и прирост составит более 10%. Это самый высокий показатель за всю историю его развития. Наряду с появлением новых технологий и сервисов в IT-сфере трансформируется и структура рынка. Если ранее, в конце XX в., основными крупными заказчиками были промышленные предприятия с потребностями в программных бизнес-платформах, в ERP-системах, то сейчас большинство российских компаний могут позволить собственную автоматизированную информационную систему, построенную по модульному принципу. Кроме того, многие промышленные/сервисные компании уже внедрили у себя средние или «тяжелые» ERP-средства – комплексные системы управления предприятием на основе стандарта MRP-II. Так, в Челябинской области подобные системы эксплуатируют АЗ «Урал», «группа ЧТПЗ», ФПГ «Мечел», группа «Магнезит», ЗАО «Метран», Южно-Уральская железная дорога, структуры операторов проводной и сотовой связи. И сейчас на повестке дня встает вопрос о модернизации АИС, настройке на оптимальность функционирования по критерию «время-затраты».

Это означает, что IT-проекты компаний (будь-то внедрение СУЭД, использование технологий CRM, создание центра бизнес-аналитики и пр.) подчинены конкретным бизнес-задачам: росту прибыльности, оборота, количества продаж, ускорению процессов обслуживания клиентов. При таком подходе к выбору IT-решений происходит сосредоточение, отладка конкретных бизнес-процессов, направленных в первую очередь на взаимодействие с потребителем, максимизацию выручки от такого взаимодействия. Причем IT-решения идут совместно с внедрением управленческих технологий типа Кайдзен, TQM, JIT.

Отдельным направлением для крупных промышленных предприятий, финансово-кредитных структур выступает потребность в создании систем бизнес-аналитики (BI). Спрос на подобные системы растет. Объемы цифровой информации каждый год увеличиваются примерно на 50 %. Специалисты IT-рынка резко растущий поток данных называют термином Big Data (большие данные). Для структурирования и анализа такого объема информации и используют системы BI, благодаря которым компания может оперативно отслеживать факторы внешней среды, связывать их с ключевыми показателями развития бизнеса. Например, в банковской сфере системы класса BI позволяют определить, где банк теряет средства, какие продукты прибыльны, каков портрет клиента [1. С. 52]. Подобные системы содержат функционал, присутствующий по отдельности в

таких средствах как промышленные базы данных, OLAP-модели, CRM, управление проектами, системы стратегического менеджмента, СППР. Именно многообразие функций, сконцентрированных в одном продукте, позволяет системам BI занять свою нишу на рынке и быть привлекательными для предпринимательских структур.

Следует отметить и изменения в IT-решениях, происходящие на стадии разработки новых изделий. Речь идет об изменении конфигурации систем автоматизированного проектирования изделий (САПР). Если ранее подобные системы (которые также можно разделить на «легкие», «средние» и «тяжелые», как и ERP-системы) были предназначены для создания чертежей, динамического моделирования конструкций, математических расчетов, то сейчас они борются за то, чтобы просчитать весь жизненный цикл продукта: рассчитать, сколько будет служить деталь в автомобиле, вычислить затраты на сырье для конкретного продукта, просчитать, какова наиболее выгодная цена его доставки. Налицо, соединение типовых «технарских» функций с функциями логистики. В конечном итоге, это напрямую влияет и на выбор поставщика ресурса, и на маршрут доставки. Таким образом, САПР-системы постепенно сближаются с IT-решениями по управлению жизненным циклом изделия. Последние активно внедряют предприятия оборонного сектора, автомобиле-, судо-, машиностроения, энергетики. В частности, о внедрении такой САПР нового поколения объявил «Технониколь» – крупнейший производитель в РФ кровельных, гидро- и теплоизоляционных материалов [1. С. 54].

В то же время, сама идея управления данными о продукте не нова: системы PDM существуют уже более 15 лет. Однако, если «старые» PDM-модели были ориентированы на пассивный сбор информации по изделию (где, когда, сколько, из каких комплектующих, каков состав), то «новые» – на активный анализ, перебор вариантов изготовления конструкции по критерию минимизации затрат на стадиях проектирования, подготовки производства, материально-технического снабжения. То есть, в большей степени ориентированы на идею «вытягивания» ценности.

Замечу, что классические PDM-модели также не стоит сбрасывать со счетов, особенно в сбытовой деятельности. В Европе уже практикуются электронные бирки, например, к одежде. Они содержат всю информацию, которая может заинтересовать взыскательного потребителя, вплоть до места выращивания хлопка и технологии его уборки. Посредством мобильных устройств данную информа-

цию потребитель может получить в считанные секунды в свое распоряжение. Ряд промышленных предприятий практикуют on-line камеры на производстве для информирования заказчика о текущем состоянии продукта, о применяемых технологиях изготовления. Данные примеры еще раз доказывают возможность параллельного функционирования как модифицированных CAD/CAM-систем, так и классических PDM-продуктов.

Таким образом, можно констатировать, что на текущем этапе развития IT осуществляется переход от «тяжеловесных» систем класса ERP, ERP-II к прикладным решениям. Более того, делается акцент на персонализацию работы в АИС менеджеров тактического и линейного уровней за счет сервисов мобильного Interneta с использованием новых IT-устройств планшетного типа, смартфонов. Подобные устройства позволяют вести активную операционную деятельность и принимать решения независимо от местонахождения менеджера. Это еще одно характерное направление IT. Бизнес становится более мобильным, вследствие чего и растет спрос на соответствующие решения. Тренд 2013 г. состоит в том, что все больше компаний будут интегрировать в АИС различные мобильные устройства, чтобы сотрудник мог в любое время получать информацию, а также участвовать в обновлении корпоративной БД.

В сервисной сфере развитие IT также идет по двум направлениям:

– совершенствование существующей АИС, дополнение ее программными продуктами с новыми функциями;

– развитие систем электронных платежей, в том числе бесконтактных (посредством смартфонов, имеющих соответствующие устройства), разнообразие платежных сервисов в Internete, начиная от электронных кошельков и заканчивая виртуальными электронными картами мгновенного выпуска для оплаты конкретной покупки.

Интересной в этом плане выглядит разработка портала gosuslugi.ru по оплате услуг ЖКХ. Назначение подобных разработок – повышение комфорта платежей, уменьшение времени на такие процедуры, снижение издержек банковских структур вследствие роста безналичных расчетов населения. К этой работе давно подключились естественные монополии, в том числе РЖД. Сайт tutu.ru и прочие предлагают on-line бронирование и покупку ж/д билетов вплоть до выбора места на схеме вагона. Не отстают и авиаперевозчики. В зоне Runeta активно присутствуют сайты-генераторы, позволяющие подобрать минимальные цены на авиабилеты и осуществить покупку.

Для органов государственных и муниципальных структур в 2012–2013 гг. разработана и поэтапно внедряется система межведомственного электронного взаимодействия (СМЭВ), суть которой заключается в интеграции БД различных ведомств, прежде всего социальной направленности. Управленческий аспект заключается в реализации принципа «одного окна»: потребитель, обратившийся в государственные/муниципальные структуры, взаимодействует с ответственным работником – единственной точкой контакта. Все остальное – запросы, поиск информации по разрозненным БД ведомств, генерацию конечного продукта – и должна обеспечить работа СМЭВ. На выходе муниципалитеты получают снижение времени на поиск информации, сокращение расходов на операционную деятельность.

Самой значимой тенденцией XXI века с точки зрения формирования IT-инфраструктуры являются облачные технологии. Перед CIO-руководителями возникает дилемма: что лучше – собственные мощности или аренда облаков у провайдеров. В пользу последних – снижение затрат, высокий уровень поддержки программных приложений, масштабируемость и открытость системы. К недостаткам следует отнести вопросы безопасности данных, зависимость в операционной деятельности от сторонней организации.

Для крупных предприятий характерны решения по созданию собственных облаков. Возможны варианты динамического подключения к внешним ресурсам провайдера при достижении максимальной нагрузки на собственную программно-аппаратную платформу предприятия. Для средних промышленных и сервисных предприятий, формирующих «с нуля» АИС, информационный аутсорсинг в пользу облачной архитектуры актуален по следующим причинам:

– нет необходимости содержать штат программистов и формировать соответствующий отдел; достаточно двух человек для организации взаимодействия с провайдерами;

– снижение затрат на ведение БД, обработку информации, поддержание работоспособности аппаратной платформы;

– постоянная консультативная помощь;

– ведение операционной деятельности в режиме on-line, что особенно важно при клиентоориентированном подходе;

– возможность встраивания в систему мобильных устройств своих сотрудников.

Подытоживая сказанное, напрашиваются следующие выводы. Развитие IT-решений будет происходить и в направлении произво-

дителя, и в направлении потребителя. Первое – ориентировано на оптимизацию АИС производителя, точечные решения по бизнес-процессам. Цель – снижение затрат на стадиях производства и распределения продукта за счет программных средств в технологическом и управленческом блоках организации. Второе, клиентское, направление – перекладывание части функций на потребителя или облегчение выполнения этих функций за счет встраивания в «свою» АИС мобильных средств пользователя. Например, поиск товара, его заказ, поддержка контакта через sms-сообщения, оплата с мобильных устройств и прочее. Оба направления обеспечивают снижение совокупных издержек продавца и, как следствие, рост маржи. В социальном аспекте – удовлетворенность потребителя уровнем услуг, повышение лояльности.

Список литературы

1. Грамматчиков, А. Для решения конкретных задач / А. Грамматчиков // Эксперт. – 2012. – № 50 (832). – С. 52–54.

Т. А. Коркина
доцент, докт. экон. наук,
Челябинский государственный университет
С. И. Захаров
канд. экон. наук,
зав. лабораторией ООО «НИИОГР»

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ГОРНОДОБЫВАЮЩЕМ ПРЕДПРИЯТИИ: СВОЙСТВА И ДЕФЕКТЫ[1]

Сравнение результатов работы зарубежных и российских горнодобывающих предприятий показало, что затраты на оплату труда персонала предприятия на единицу продукции в России в 1,1–1,2 раза выше, чем у зарубежных конкурентов, а размер заработной платы работников в 2,5–3,0 раза ниже [1].

Одной из основных причин такой противоречивой ситуации является сложившаяся на российских горнодобывающих предприятиях система оплаты труда персонала. Косвенно, это подтверждается результатами опроса более 300 работников горно-обогатительных комбинатов, которые выявили, что 52 % опрошенных не удовлетворены существующей на предприятии системой оплаты труда.

[1] В порядке полемики (обсуждения).

Анализ литературных источников, опыта моделирования и изменения системы оплаты труда горнодобывающего предприятия позволяет сделать вывод о том, что у нее существует ряд свойств, развитие которых обеспечивает повышение ее социально-экономической эффективности. К таким свойствам системы оплаты труда относятся:

- жесткость при обеспечении стратегий, реализуемых субъектами трудовых отношений (предприятия и наемных работников);
- адаптивность к краткосрочным целям предприятия;
- детерминированность результатов функционирования системы оплаты труда;
- инвестиционная привлекательность для субъектов трудовых отношений.

Анализ системы оплаты труда заключается в выявлении и установлении типичных дефектов, которые приводят к ухудшению вышеперечисленных свойств и, как следствие, снижению эффективности системы в целом.

Степень жесткости системы оплаты труда при обеспечении стратегий, реализуемых субъектами трудовых отношений (предприятия и наемных работников) предлагается оценивать коэффициентом выгодности (формула 1).

$$\mathbf{К_в} = \frac{ФОТ_{вв}}{ФОТ_{всего}}, \qquad (1)$$

где $ФОТ_{вв}$ – фонд оплаты труда подразделения за период, при условии реализации взаимных выгод (интересов) предприятия и наемных работников, руб.;

$ФОТ_{всего}$ – фонд оплаты труда подразделения за весь анализируемый период, руб.

Реализация выгод (интересов) предприятия ($В_п$) и/или наемных работников ($В_{нр}$) возможна при условии положительного прироста показателей, отражающих эту выгоду (формулы 2,3) в каждый последующий период времени.

$$В_{п'} = \frac{СЗП}{Т_{произв.\ раб.}} \qquad (2)$$

$$В_{нр} = \frac{СЗП}{КФВ}, \qquad (3)$$

где СЗП – среднемесячная заработная плата работника;

$Т_{произв. раб.}$ – время производительной работы;

КФВ – календарное время за рассматриваемый период.

Степень адаптивности системы оплаты труда к краткосрочным целям предприятия предлагается оценивать коэффициентом эластичности, который в контексте исследования показывает, на сколько процентов изменится размер заработной платы при изменении на 1 % показателя, характеризующего текущую цель предприятия.

Степень детерминированности результатов функционирования системы оплаты труда предлагается оценивать коэффициентом ранговой корреляции по показателям, отражающим время производительной работы и размер заработной платы за фиксированный интервал времени.

Степень инвестиционной привлекательности системы оплаты труда для субъектов трудовых отношений выражается соотношением темпов роста заработной платы и производительного времени работы [2].

Анализ и моделирование систем оплаты труда, действующих на горнодобывающих предприятиях России по предложенным показателям, показывает, что на большинстве из них вышеперечисленные свойства сегодня либо не развиты, либо развиты очень слабо. Такая ситуация обусловлена не только сложившимися дефектами в самой системе оплаты труда, но и системой отношений субъектов предприятия в целом.

В системе отношений между работниками горнодобывающего предприятия преобладает бюджетный тип организационно-экономических отношений, характеризующийся доминированием модели поведения: получение ресурсов на решение задачи → расходование ресурса → отчет о расходовании ресурсов. В тоже время между собственниками предприятия и наемными работниками реализуются рыночные отношения, в основе которых формула: деньги → товар (продукт) → деньги [3]. Противоречие между двумя типами отношений является причиной дефектов системе оплаты труда.

Список литературы

1. Галкина, Н. В. Дисбаланс интересов и ответственности – главный тормоз развития угледобывающего предприятия / Н. В. Галкина, А. М. Макаров // Уголь. – 2006. – № 9. – С. 7–9.

2. Коркина, Т. А. Инвестиции в человеческий капитал горного предприятия: теория и практика управления / Т. А. Коркина. – Екатеринбург : Изд-во УрО РАН, 2009.

3. Козовой, Г. И. Роль персонала в обеспечении конкурентоспособности угольной шахты / Г. И. Козовой, В. А. Галкин // Уголь. – 2006. – № 1. – С. 14–16.

Н. И. Корзенко
ст. преподаватель,
Челябинский государственный университет

ИННОВАЦИЯ В РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ

Каждая организация, которая хочет выжить в условиях жесткой конкуренции, должна постоянно искать пути усовершенствования своей деятельности. В такой ситуации следует уделять внимание рациональному использованию всех видов ресурсов, находящихся в распоряжении компании. Одним из важнейших ресурсов является персонал организации. Залог успешной деятельности организации – это его персонал со своими навыками, умениями, квалификацией и идеями.

Постоянное развитие персонала, поиск новых подходов к управлению им являются необходимыми атрибутами успешного функционирования организации[1. С. 34].

I. *Создание инновационной атмосферы в компании*.

Инновация – нововведение, новшество, которое стало предметом освоения и внедрения. Что представляют собой инновации в кадровой работе в настоящий момент? Прежде всего, это инновационный подход к самому персоналу как таковому. Персонал перестали видеть как серую массу, в каждом сотруднике видят индивидуальность. Такого подхода требует рынок. Нельзя сказать, что кадровые службы всех предприятий уже смогли перестроиться и работают в этом ключе, но явные сдвиги в этом направлении наблюдаются. Видение каждого сотрудника как индивидуальности дает толчок таким направлениям в работе менеджеров по персоналу, как разработка эффективной системы аттестации персонала, разработка системы мотивации работников, управление деловой карьерой сотрудника и др. Но главное заключается в создании особой инновационной атмосферы в компании. Об это много говорят зарубежные специалисты в области управления, а сейчас к осознанию этой проблемы пришли и российские управленцы. В качестве успешного примера создания инновационной атмосферы в компании можно привести опыт компании «Sony»: ее успехи во многом связаны с тем, что управляющие

обладают способностью к сотрудничеству. В компании уважается мнение разных людей, разные мнения позволяют находить истину и развивать компанию. Работники стремятся постоянно вносить рационализаторские предложения, которые всячески поощряются. В фирме в среднем на одного работника приходится до 10 рационализаторских предложений в год. В последний день рабочей недели красивая молодая сотрудница компании (прическу и маникюр ей делает приглашенный за счет фирмы стилист) в праздничной одежде разносит конверты с премиями за рационализаторские предложения. Причем премии получают и те сотрудники, идеи которых были отвергнуты. Такой подход к поощрению инновационного мышления персонала является важным звеном системы мотивации компании.

II. *Инновации в кадровой работе.*

Для всех современных российских организаций характерна одна общая черта: необходимость перестройки системы управления персоналом в зависимости от требований, предъявляемых рынком. На предприятиях советской экономики не существовало службы управления персоналом, а был только отдел кадров. Это подразделение занималось, в основном, ведением кадровой документации. Вопросам кадровой политики уделялось недостаточное внимание. Практически отсутствовало понятие развития персонала, продвижения, построения карьеры. В пику этому процветал протекционизм. Конечно, нельзя говорить, что сейчас управление персоналом в организации достигло идеального состояния, но в целом подход к этому виду управления заметно изменился.

На мой взгляд, можно обозначить следующие направления внедрения инноваций в кадровую работу:

1. Развитие персонала, управление деловой карьерой.

Сегодня большинство организаций взяло на себя основные функции по обучению своих сотрудников. Многие создали постоянно действующие центры по обучению персонала или установили прочные и долговременные связи с различными обучающими организациями. Обучение персонала рассматривается как непрерывный процесс, оказывающий непосредственное влияние на достижение организационных целей. Цикл обучения начинается с определения потребностей, которое состоит в выявлении несоответствия между требуемым уровнем квалификации сотрудников и их реальной компетентностью. На основании потребностей формируется бюджет обучения сотрудников. Кроме того, необходимо сформировать критерии оценки эффективности проводимого обучения. Поскольку

затраты на обучение организации рассматривают как капиталовложения в квалификацию сотрудников, организация ожидает от них отдачи в виде повышения эффективности их деятельности. Применяют и интегральную оценку обучения, и оценку эффективности каждой программы в отдельности. Разработка и реализация программ обучения может осуществляться как самой организацией, так и специализированными компаниями.

Например, компания «Сименс Бизнес Сервисиз» в РФ представляет полный объем услуг в проектном бизнесе от консалтинга в области информационных технологий, разработке прикладного обеспечения, системной интеграции, до кастомайзинга для окончательного решения, включая профессиональное управление проектами. Российская компания является дочерним предприятием Siemens AG. В обеих компаниях за обучение персонала отвечает не только менеджер по персоналу, но и руководитель подразделения, чей сотрудник проходит обучение. Политика компании такова, что зарабатывающие подразделения сами определяют потребности в обучении своих сотрудников. Для не зарабатывающих подразделений эту работу проводят совместно начальник службы управления персоналом, руководитель подразделения. Программы обучения для таких подразделений утверждаются финансовым директором. Планирование ведется очень детально, на каждый планируемый год все расходы на обучение расписывается постатейно. Начальники отделов имеют достаточные полномочия для изменения структуры расходов в течение года, практически не согласовывая эти действия с руководством.

Базой проведения обучения являются учебные центры СБС в России и в Германии, также широко применяется и приветствуется самообучение и использование услуг сторонних компаний, особенно в том, что касается технических know-how [2. С. 32] .

Кроме того, многие компании привлекают к обучению своего персонала тренинговые компании. Этот вид деятельности стал развиваться в России примерно 10 лет назад и сейчас представляет собой довольно развитое направление. На российском рынке существует достаточное количество тренинговых компаний, которые готовы обучить персонал компаний практически по любому вопросу: от IT-консультирования до личностного роста. Например, в Москве функционирует одна компания, которая предлагает тренинг «Великолепная женщина».

2. *Построение систем традиционной и нетрадиционной компенсации*.

Характер и величина вознаграждения, получаемого сотрудником за свой труд, оказывает непосредственное влияние на способность организации привлекать, удерживать и мотивировать требуемый ей персонал. Традиционным является метод определения величины заработной платы сотрудника как функции двух переменных – внутренней ценности занимаемого им рабочего места и внешней, рыночной ценности этого рабочего места. Традиционная схема компенсации не лишена определенных недостатков, но ее достоинства перевешивают их. К явным достоинствам традиционной системы компенсации можно отнести следующие характеристики: четкость, простота, высокая степень объективности, низкие издержки по управлению и администрированию, учет рынка труда, особенностей самой организации и каждого отдельного сотрудника. Традиционная система компенсации опирается на должностные инструкции, в которых описаны все функции сотрудника. Традиционная система компенсации предусматривает предоставление сотрудникам различных льгот.

Нетрадиционная компенсация включает в себя плату за результаты и плату за знания. Эти меры помогают преодолеть недостатки традиционной системы компенсации. Методы платы за результаты устанавливают прямую зависимость между величиной вознаграждения и результатами работы одного сотрудника, подразделения или организации в целом. Использование таких методов позволяет добиться повышения производительности труда за счет материальной заинтересованности сотрудника. Плата за знания ставит величину вознаграждения в зависимость от приобретенных сотрудником профессиональных знаний и навыков. Такой вид нетрадиционной компенсации стимулирует процесс постоянного профессионального развития [3. С. 12].

Выбор методов компенсации для каждой конкретной организации определяется целым рядом факторов, среди которых стратегия развития компании, состояние внешней среды, организационная культура и традиции.

Например, известная компания ФРОНДА, которая уже 9 лет торгует мебелью на российском рынке, сейчас занимается разработкой новой системы традиционной компенсации. Устаревшая система предполагала одинаковые оклады и премии для всех работников определенной специальности. Так, допустим, менеджеры торговых залов в салонах получали одинаковый оклад не зависимо от различий в их квалификациях, уровне отдачи и инициативности. Новая

система традиционной компенсации предусматривает разделение менеджеров на 2 категории (по результатам аттестации) и определение некоторой «вилки» зарплаты для этих категорий.

3. *Формирование корпоративной культуры.*

Взаимодействие людей представляет собой механизм передачи культуры в организации. Культура – это совокупность базовых гипотез и ценностей. Для создания и укрепления корпоративной культуры руководство может и должно работать по таким направлениям:

– создание системы ценностей;

– разработка стратегии поведения руководителей;

– управление персоналом;

– согласованность.

Насколько эффективно руководитель связывает воедино ценности, направляющие разные системы управления?

– управление конфликтами;

– формирование субкультур.

Некоторые подразделения могут предпочесть жить согласно своим традициям и ценностям, это вполне допустимо, если при этом не отвергается полностью корпоративная культура как таковая.

Формирование корпоративной культуры – процесс сложный и многогранный. Слабая корпоративная культура может не только снизить инновационный дух работников, но и привести к серьезному падению темпов роста прибыли компании. Сильная корпоративная культура может действовать двойственно: она также может стать серьезным препятствие на пути всех изменений, которые пытаются проникнуть в компанию, что приведет к превращению компании в достаточно закрытую систему. С другой стороны, сильная корпоративная культура может стать главным оружием в борьбе с конкурентами.

Попытки изменить корпоративную культуру в основном направлены на официальные ценности и убеждения, что не всегда правильно.

4. *Разработка модели компетенций для конкретной компании.*

Молодая российская фирма занимается дистрибьюцией и розничной торговлей парфюмерией. За три года фирма выросла от двух человек в крупный холдинг, состоящий из пяти компаний. Издержками столь бурного роста стали крайне низкая регламентация рабочих процессов, отставание количества работающих в компании сотрудников от ее реальных потребностей, хроническая перегруженность персонала, сбои в работе, резкое ухудшение эмоциональной обстановки и корпоративной дисциплины. Компания пригласила внешних консультантов, которые разработали для нее модель ком-

петенций, включающую в себя такие пункты, как полифункциональность, управление исполнением, организацию технологических цепей, разрешение конфликтов, развитие подчиненных, ориентацию на качество и оперативность внедрения инноваций [4. С. 45].

5. *Использование компьютерных технологий в управлении персоналом*.

Последнее время все большую популярность получают различные программные продукты, которые дают возможность компаниям вести учет персонала во всех его многочисленных аспектах. Это очень удобно, так как облегчает все виды расчетов (текучести, зарплаты и др.), кроме того, это в значительной степени облегчает обмен отчетными данными между управляющим персоналом компаний. Пожалуй, наиболее известной программой стала «БОСС-Кадровик». Ее разработчиком и производителем является системный интегратор «АйТи». Дизайн системы адаптирован для работы с Microsoft BackOffice. Возможности «БОСС-Кадровик» позволяют выполнять все функции работы с персоналом: вести табельный учет, составлять штатное расписание, вести учет персонала, рассчитывать заработную плату и др. Эта программа сертифицирована Государственной Налоговой Службой и рекомендована для предоставления отчетных данных на магнитный носителях в ГНИ. Компания-производитель позиционирует «БОСС-Кадровик» на рынке как систему, с помощью которой все проблемы будут решены автоматически.

Итак, изменение экономических условий, в которых функционируют российские компании, повлекло за собой необходимость изменения стиля их деятельности. Это касается и всех внутренних процессов в компаниях. Если мы применяем инновационный подход в производстве, в сбыте, то почему бы не сделать этого и в отношении управления персоналом?

Список литературы

1. Вилюнас, В. К. Инстинкт в свете эмоциональной концепции мотивации / В. К. Вилюнас // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. – 2009. – № 1. – С. 3.

2. Дилтс, Р. Моделирование с помощью НЛП / Р. Дилтс. – СПб. : Питер, 2009. – С. 118–130.

3. Кардашов, В. Мотивация персонала: теория и практика / В. Кардашов // Человек и труд. – 2009. – №10. – С. 80–83.

4. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Питер, 2010. – 352 с.

5. Чурюмов, Б. С. Как меняется доминанта мотивации в зависимости от обстоятельств / Б. С. Чурюмов // Управление персоналом. – 2010. – №1–2. – С. 86–90.

Н. И. Корзенко
ст. преподаватель,
Челябинский государственный университет
М. С. Тимофеенко
студентка,
Челябинский государственный университет

ИЗМЕНЕНИЯ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СОВРЕМЕННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В каких формах практики управления персоналом представлены в ходе реформирования на российских промышленных предприятиях? Какова логика инноваций и изменений форм управления персоналом? Под влиянием каких условий происходят эти изменения? Какие существуют барьеры на пути преобразований? Поиску ответов на поставленные вопросы посвящены наше исследование и данная статья.

Цели и приоритеты кадровой политики. Несмотря на прошедшие изменения в практиках управления персоналом, целеполагание в этой области для многих участников рынка остается весьма традиционным и происходит в системе координат, рассматривающих человека как фактор затрат. В зависимости от внешних и внутренних условий эти затраты менеджмент предприятий намеревается либо сокращать, либо сохранять на минимально допустимом для производства уровне, что артикулируется следующим образом: «оптимизировать численность персонала»; «обеспечить численность персонала, необходимую для поддержания технологического процесса»; «не потерять трудовой потенциал предприятия». В любом случае, это тип вынужденной стратегии. В первые годы перестройки в условиях разрыва традиционных планово-экономических связей, сокращения государственных заказов многие предприятия были вынуждены минимизировать численность своих сотрудников, стараясь сократить издержки и обеспечить минимальную рентабельность производства. «Наверное, по-другому в тот период и нельзя было поступить, поскольку объемы производства были маленькие, и все видели, что другого выхода нет, так как предприятие шло к банкрот-

ству, а помощи, в том числе финансовых вливаний, не было...» – считает один из руководителей профсоюза уральских металлургических заводов. Многие предприятия легкой, пищевой промышленности по-прежнему продолжают следовать стратегиям «выживания на рынке». Остро эти вопросы стоят и для автономных традиционных предприятий, где собственники непосредственно выполняют управленческие функции. Главную цель предприятия они видят в обеспечении воспроизводства: снабжение, техническая модернизация и самостоятельный поиск рынка сбыта для своего продукта, которые осуществляются в условиях дефицита финансовых ресурсов. Каким образом эта цель формулируется на уровне приоритетов кадровой политики? Набор приоритетов ограничен: «сохранить трудовой коллектив», «сохранить костяк», «обеспечить комплектацию кадрами технологической цепочки». «Моя стратегия – укомплектовать, чтобы не было дыр!» – емко выразил эту цель начальник отдела кадров завода строительных материалов.

Другой тип стратегии в условиях успешной адаптации к рыночным факторам обнаружен у более крупных игроков, прежде всего, в вертикально интегрированных холдингах, предприятиях с участием иностранного капитала. Руководители высшего уровня (будь то администраторы или собственники), приспосабливаясь к внешним условиям, приводят численность персонала в соответствие с объемами производства. Для всех предприятий, вливающихся в структуру, «оптимизация численности» является обязательным «входным билетом». Как инструмент повышения рентабельности эта стратегия применяется менеджментом на предприятиях экономически развитых регионов Поволжья и Урала: в металлургии, в машиностроении, в электротехнической промышленности. В этом случае, высший уровень управления в лице собственников и наемных менеджеров головной компании относится к персоналу вполне прагматично – как к важному ресурсу. Однако позиция директоров региональных предприятий, входящих в холдинг, не столь однозначна: успешные для холдинга в целом стратегии часто являются «травматичными» для вовлекаемых в его структуру партнеров. Поэтому в управлении персоналом имеют место скрытые стратегии манипулирования поведением работников: адаптируя жесткие схемы, региональный менеджмент пытается «упаковать» противоречивые интересы вышестоящего руководства и коллектива собственного предприятия, используя для этого стратегию «самосокращения» персонала. В этих условиях периферия работников, представленная наименее конку-

рентными и невостребованными профессиональными позициями, «по собственному желанию» покидает предприятие, а привилегированные категории работников на предприятии остаются.

Активность руководства в вопросах управления персоналом напрямую связана с экономическим положением предприятия. Для находящегося на стадии выживания характерно, что управление персоналом «не рассматривается в качестве проблемной зоны, требующей специальных усилий со стороны менеджеров» [1. С. 113]. Выход из кризисной ситуации означает смену ориентиров кадрового менеджмента, нацеленную на положительную динамику в развитии производства. В этих условиях наступает время осознанного конструирования кадровой политики. Артикулируя её приоритеты, менеджмент старается продемонстрировать работникам свое отношение: «чтобы люди понимали, что они здесь не винтики – к ним относятся уважительно, их труд ценят, их ценят как специалистов, как мастеров своего дела».

И хотя в интересах рационализации производственного процесса приоритеты кадровой политики выбираются разные, в общем и целом они все связаны с качеством человеческих ресурсов. Подчас менеджмент сознательно реконструирует образцы советского института управления: это попытка сохранить на предприятии атмосферу, привычную для работников старшего трудоспособного возраста, которые и составляют основную часть качественного персонала. Так, на одном из угледобывающих предприятий возрождение советских трудовых ценностей поддерживается руководством как осознанная цель: «Для многих рабочих возврат к старым образцам является свидетельством реальной устойчивости и эффективности производства». «Новые» практики, подчас – хорошо забытое старое. При этом возрождаются самые привычные и жизненно необходимые (налаживается отдых работников и их семей, восстанавливается работа медицинских пунктов и т.п.).

В условиях приспособления к новым рыночным условиям очевидна их трансформация: «Возобновляем многие традиции, которые были, но на новом качественном уровне: введение пятиминуток, собраний, информированность персонала, заводскую газету возродили, меры поощрения людей, занесения в Книгу почета, награждения». Актуальными в кадровой политике становятся также сохранение квалифицированных и лояльных работников; увеличение доли молодежи в возрастном составе персонала; организация занятости, обеспечивающей закрепление профессиональных кадров, гибкость

режима труда и рабочего времени. Новые частные предприятия, так же как и традиционные, озабочены качеством человеческих ресурсов, но риторика кадровых приоритетов теперь, скорее, приближена к западным ценностям: «Инженер или биллингист, который работает с нашей базой в биллинге, это не продавец хотдогов на улице с санитарной книжкой, которого за день можно обучить. Любой сотрудник, который от нас уходит – это потеря денег, потеря интеллектуального потенциала предприятия. Поэтому для нас важна капитализация человеческого потенциала», – говорит директор регионального предприятия крупнейшего в России телекоммуникационного холдинга. Подбор и закрепление высококвалифицированных, грамотных специалистов, способных к обучению и к интенсивной работе, постоянное повышение уровня компетентности сотрудников и формирование сплоченного коллектива, способного работать «как единый механизм» – таковы приоритеты кадровой политики новых частных предприятий.

Логика инноваций в практиках управления персоналом. Инновации в управлении персоналом происходят вслед за изменением общего проекта и структуры управления (смена собственника, вхождение в холдинг, сокращение управленческих позиций); вместе с изменением традиционного распределения ролей «производственных» и «рыночных» подразделений предприятия, а также с изменением уровня технологичности предприятия и приходом молодых профессионалов-управленцев.

Изменение практик управления персоналом – это индикатор успешности предприятия на рынке. В этом направлении можно выделить две альтернативные тенденции. Первая – новые практики, сознательно внедряемые менеджментом, поддерживают усилия по интеграции и регуляции процесса производства и способствуют жизнеспособности организации; вторая – направлена на консервацию старых практик кадровой работы, воспроизводимых менеджментом, что является тормозом интеграции и регуляции процесса производства и не способствуют развитию предприятия.

Конкуренция как условие инноваций. Что касается роли и значения конкуренции как катализатора менеджерских инноваций, то для всех предприятий, где присутствуют инновационные практики, характерна конкурентная внешняя среда, что подтверждают результаты других исследований: «Когда появились и импортные, и свои конкуренты, вот здесь все начали шевелиться» [2. С. 117]. Стратегии приспособления предприятий к сложной экономической среде,

характеризующейся интенсивной конкуренцией, в целом соответствуют тем стратегиям, которые были выделены Р. Дойчманом: изменение процедур найма; развитие внутрифирменной подготовки; изменение менеджерских политик в отношении рабочего времени [3. С. 34].

Конкуренция заставляет многие предприятия вводить у себя стандарты качества, соответствующие международным нормам, что «является достаточно мощным стимулом ускоренного освоения как технологических инноваций и систем контроля качества, так и организационных и кадровых инноваций» [4. С. 72]. Стандарты качества распространяются и на персонал: «Вероятно, активная "командная" работа именно менеджеров, ответственных за работу с персоналом и за качество, связана, скорее, не с организационной структурой, а с приоритетными задачами предприятия - сертификация ISO и преобразование систем оплаты труда». Тут «естественным образом» институируются технологии отбора персонала, управления режимом и методами труда, внутрифирменной оценки персонала, мотивации и обучения персонала, закрепления его на предприятии – «работа службы управления персоналом строится в рамках общей стратегии и политики качества». Добавим, что старые практики управления персоналом сохраняются на тех предприятиях, что работают вне нормальной конкурентной среды. Это, во-первых, монополисты (например, угледобывающие предприятия), во-вторых, предприятия, главным потребителем продукции которых является государство, что характерно для крупных машиностроительных заводов, ориентированных ранее на нужды оборонного комплекса (самолетостроение). Старые практики продолжают успешно использоваться на предприятиях с преобладанием неквалифицированной рабочей силы и старых технологий. Чтобы сделать их более управляемыми, менеджмент вынужден значительный объем работы по управлению персоналом закреплять за линейными руководителями – начальниками цехов, мастерами. По сути, на таких предприятиях воспроизводятся традиционные для советских предприятий управленческие модели и формы, которые модернизируются за счет дополнения альтернативными элементами [5. С. 37], а фактически продолжают использоваться «старые формы, но в новых ролях» [6. С. 3]. В ситуации фактического отсутствия заинтересованности со стороны линейных менеджеров в выполнении этих обязанностей, отсутствия действенных инструментов поддержания этих практик, начальники цехов осуществляют подбор кадров, занимаются обучением рабо-

чих, управлением неформальными группами. Реальных механизмов управления персоналом у линейных руководителей мало: размеры премиальных фондов символичны, большинство вопросов решается на основе неформальных отношений между рабочими и начальником цеха, основанных на авторитете руководителя.

Технологизация предприятия – условие инноваций. Качественным образом практики управления изменяются только при изменении технологии. Техническое перевооружение производства требует активного найма, отбора персонала, его обучения, «если это связано с необходимостью, с тем, что нужно принимать новое оборудование или есть какие-то срочные заказы... производство на данный момент требует, чтобы люди были такими подготовленными».

Технологические процессы многих российских предприятий, значительно уступающие уровню западных, консервируют традиционные подходы к практике управления персоналом, что связано с отсутствием запроса на профессионализацию рабочей силы. Если рыночные экономики предполагают наличие «резервной армии труда» (К. Маркс), чтобы поддерживать конкуренцию на рынке труда, то на большинстве постсоветских предприятий менеджмент старается находить резервы рабочей силы «внутри» хозяйственной структуры. Так формируется ее постоянный мобилизационный ресурс, который может быть направлен на достижение необходимой пропорциональности или возмещение возникшего дефицита рабочей силы.

Характерной чертой в практиках управления персоналом на современных российских предприятиях становится тенденция на совмещение функций. «Столкнувшись с дефицитом рабочих кадров, ... стимулируют обучение рабочих смежным специальностям. Тем самым обеспечивается полная взаимозаменяемость рабочих, а значит, большая гибкость в управлении производством; внешними условиями для широкого использования практик совмещения работ, как впрочем, и обучения, выступают сокращение занятости на предприятиях в 1992–1996 гг. и традиционно плохая организация труда на рабочем месте» [7. С. 40]. То и другое продолжает оказывать влияние на практики управления на промышленных предприятиях России и через 15 лет реформ.

Технологические возможности использования, более того, ориентация на неквалифицированную рабочую силу, предусмотренная технологией традиционных производств (к примеру, в легкой, пищевой промышленности, машиностроении) – фактор, ограничивающий совершенствование управления персоналом, консервиру-

ющий неразвитость многих ее функций. По сути, кадровая работа сводится к организации делопроизводства для обеспечения найма, увольнения, отслеживания условий труда; все процедуры кадровой работы упрощены и носят достаточно формальный характер. Требования к персоналу в такой ситуации достаточно размыты. С одной стороны, предприятие не может существовать без некоторого числа непритязательных профессионалов, призванных поддерживать жизнеспособность профильного производства на существующем оборудовании (часто это работники предпенсионного или пенсионного возраста, много лет проработавшие на данном предприятии, не покидающие его из-за привычки, привязанности или из-за ограничений в поиске какой-либо другой работы на рынке труда). С другой стороны, в такой ситуации и профессионал не востребован, в том числе и в области управления персоналом. Однако в условиях низкоконкурентных локальных рынков такие компании могут чувствовать себя достаточно комфортно.

Смена собственника как катализатор качественных изменений. Аудит со стороны внешних инвесторов во многом влияет на тактику менеджмента предприятий, задает приоритеты кадровой политики, дизайн в управлении персоналом. На предприятиях в составе холдингов, функции принятия стратегических решений целиком сконцентрированы в управляющей компании. Холдинг, как правило, не вмешивается в повседневные вопросы управления, передавая их под ответственность исполнительных директоров. В отдельных случаях различается лишь степень свободы подконтрольных предприятий: либо жесткий контроль отдела персонала холдинговой компании, либо условная «свобода» в решениях, не требующих финансовых вложений. Такая ситуация делает довольно противоречивой позицию генерального директора комбината. В ходе исследования мы не раз слышали от рабочих и от руководителей среднего звена, что «директор ничего не решает, все решают в головной организации». Директора также осознают давление ситуации: «Деятельность достаточно жестко регламентирована и положением о генеральном директоре, и уставом, в котором есть раздел генерального директора; не по всем вопросам я имею право принять решение, у меня есть некоторые ограничения».

На наш взгляд, новые цели управления персоналом, распространяемые менеджментом головных предприятий, в большинстве случаев остаются внешними по отношению к коллективам предприятий. Такие факторы как экономия, качество, индивидуальная ответ-

ственность, новые технологии, в значительной степени поддерживаются пока только менеджментом, но не разделяются всеми работниками предприятий. На уровне взаимодействия топ-менеджмента и среднего менеджмента находит место конфликт приоритетов: начальники цехов по-прежнему ратуют за приоритет и развитие производства (в то время как топ-менеджеры делают ставки на маркетинг и управление финансами), реализуют традиционные принципы работы с коллективом, предпочитают неформальные коммуникации и пр. Топ-менеджеры зачастую не удовлетворены уровнем профессионализма среднего управленческого звена. Противоречия, возникающие во взаимоотношениях среднего производственного и высшего менеджмента, обусловлены недостаточным управленческим опытом линейных руководителей. На прежних предприятиях они были во «втором эшелоне» – заместителями начальников цехов или даже мастерами, поэтому они далеко не всегда могут справиться с поставленными задачами. Директор самарского нефтехимзавода видит в этом серьезнейшую проблему, разрешить которую ему пока не удается: «ИТР цехового уровня не дотягивают даже до низшей планки того, что мне хотелось бы видеть. Пытаемся их обучать, но они сопротивляются. В техническом плане они достаточно профессиональны, но при этом совершенно безразличны к результатам». Более всего директора не устраивают укоренившиеся «советские» стереотипы оценки результатов труда: «Они привыкли получать премии и все. Критериев хорошей/плохой работы у них в мозгах нет. Никто не умер, завод не встал, не взорвался, значит, хорошо сработали – плати больше». Очевидное несоответствие запросов высшего менеджмента и реальных возможностей линейных руководителей закономерно вызывает определенное непонимание и некоторую напряженность в отношениях, хотя до открытых конфликтов дело не всегда доходит. Такая ситуация достаточно типична для малых городов, структура рабочей силы которых была ориентирована на нужды градообразующего предприятия. Решение данной проблемы видится в повышении управленческой квалификации производственных руководителей. Требования рынка заставляют менеджеров активно заниматься изменением этой ситуации. Следствием чего является формулирование и внедрение внутрифирменных и внешних программ обучения для среднего и низового менеджмента и/или оценки персонала.

Смена менеджмента провоцирует смену практик – зачастую новому директорату в старой среде невозможно работать и начинается перестраивание её «под себя». Одним из инструментов изменения

сложившихся практик управления персоналом в рамках холдингов является «приглашение варягов», людей «со стороны», которые не привязаны к предприятию, поэтому практически не ограничены в своих действиях соображениями патриотического отношения и включенностью в локальные социальные сети. Фактором, определяющим инновации в управлении персоналом и привнесение рыночной (капиталистической) идеологии, является полная или частичная смена высшего звена управления. Десантирование команды высших менеджеров на новую производственную единицу холдинга, по-видимому, можно рассматривать как типичную практику управления персоналом в современных российских холдингах, которую, однако, нельзя сводить только к ломке «старой системы». Закрепляются и механизмы продвижения персонала внутри холдинга, формируется мобильный персонал, мотивируются наиболее перспективные сотрудники, укрепляется внутренний рынок труда холдинга, внедряется ценность корпоративной идентичности взамен ценности региональной – таким образом, создаются новые практики. Пример более мягкой кадровой стратегии – формирование смешанной управленческой команды: из числа «варягов» и «старожилов» предприятия.

Безусловно, качественное изменение практик происходит в тех случаях, когда в управлении предприятием есть иностранные партнеры. На российских предприятиях начинается имплантация моделей, проверенных опытом других стран, делаются попытки воспроизводства культурных стереотипов иной среды. Использование последних обусловлено необходимостью приобщения к международным принципам и стандартам ведения бизнеса и деловой культуры. Среди основополагающих принципов следует выделить: отказ от доминирующей роли производственного подразделения в структуре управления, ориентация, в первую очередь, на рыночную конъюнктуру и тщательный анализ динамики экономической среды, изменение стереотипов советского мышления, касающихся стиля поведения руководителя и подчиненного на рабочем месте. В соответствии с этими принципами ведется разработка современной системы управления – корпоративной: «Это связано не только с большими финансовыми вложениями и структурной перестройкой, но и, самое главное, с изменением мышления, подходов, стереотипов, стиля работы руководителей и исполнителей».

Влияние на инновации в управлении персоналом маркетинговой ориентации предприятия. Переориентация предприятия с производственно-ориентированного на маркетингово-ориенти-

рованное – одно из главных организационных изменений, которое «запускает» инновации в кадровом менеджменте. Маркетинговая ориентация находит проявление в изменении традиционного для советских предприятий соотношения производственных, торговых, финансовых подразделений, дизайна организационной структуры в целом. Включение таких ориентиров как «спрос», «продажа», «клиент», «потребитель» в корпоративную культуру предприятия создает новый контекст для мотивации персонала, форм оплаты труда, в целом меняет требования к работнику предприятия. Но есть и другая стратегия: некоторые предприятия сознательно определяют свои приоритеты в обеспечении воспроизводства предприятия как производственного и социального организма. Главное здесь – поддержание и технологическое обновление производственных возможностей, в более успешных случаях – изменение ассортимента и новые программы в области сбыта; конкурентный успех компании при таком подходе зависит главным образом от решений в области технологии. Альтернативная стратегия для предприятий, находящихся в сходных условиях, – ориентация на маркетинг.

Изменение практик управления предприятием, естественно, связано с его ростом, усложнением структуры и изменением целей. При этом, чем сложнее и комплекснее задачи, тем выше ответственность всех структур менеджмента за их исполнение, тем больше требований к кадровой службе, которая приобретает более высокий статус в период нововведений в технологии и управлении на стадии роста организации.

Обобщая вышесказанное, в логике инноваций можно выделить две схемы, согласно которым на предприятиях разворачиваются инновации в управлении персоналом.

1-я схема. Конкуренция → технологическое переоснащение → маркетинговые цели → изменения в практиках управления персоналом; 2-я схема. Смена собственника → (вхождение в холдинг, иностранный собственник) → смена управленческой команды → изменения в практиках управления персоналом.

Очевидно, что выделенные нами схемы, не исчерпывают всех возможных вариантов развития инноваций. Они, скорее, иллюстрация того, что эта логика есть и обусловлена она внешним (внешняя среда) и внутренним контекстом (внутренняя среда).

Важный вывод, который следует из анализа практик управления персоналом, заключается в том, что они меняются **только** в связи с изменением целей предприятий. Для многих из них, находящихся

на стадии «выживания», управление персоналом не рассматривается менеджментом в качестве приоритетного направления целенаправленных инноваций. При этом стихийное воспроизводство прежних практик управления персоналом, с минимумом вынужденных откликов на изменения внешнего и внутреннего контекстов предприятия, является тормозом для интеграции и регуляции процесса производства и не способствует росту жизнеспособности организации. Вопросы изменения управления персоналом начинают волновать менеджеров на стадии «развития инфраструктуры», то есть когда предприятие встало на ноги и ориентируется на рынок. Решающая роль в формировании новой кадровой политики принадлежит топ-менеджерам предприятий, при которых идет тиражирование успешных апробированных стратегий. Таким образом, в рамках холдингов складываются корпоративные технологии управления персоналом. Главная задача текущего периода для менеджмента предприятий – получение наибольшей прибыли путем наиболее эффективной работы. Человеческие ресурсы ценны не сами по себе, а именно как ресурсы для получения прибыли. В традициях рационализации производственного процесса приоритеты кадровой политики выбираются разные, но, в общем и целом, все они связаны с **качеством** выполняемой работы. А практики управления персоналом при этом ориентируются на поддержание, создание и/или повышение **качества человеческих ресурсов.**

Существенные атрибуты традиционных практик управления персоналом продолжают воспроизводиться на отечественных предприятиях:

- статус кадровых служб остается достаточно низким;
- процесс управления персоналом во многом остается децентрализованным и «размазанным» по всему управленческому аппарату;
- прием и увольнение персонала выполняют одни линейные руководители, вознаграждение и стимулирование – другие;
- службам персонала остается только оформлять и регистрировать эти решения.

В рамках новой корпоративной культуры могут возрождаться и прежние, советские, практики: традиции трудовой этики и поведения сочетают с привнесением элементов западного стиля мышления, что в совокупности и определяет общую идеологию развития предприятия, обусловленную необходимостью приобщения к международным принципам и стандартам ведения бизнеса и деловой культуры. Среди новых основополагающих принципов следует выделить:

✓ продвижение идей приоритета менеджмента над производством;

✓ ориентация, в первую очередь, на рыночную конъюнктуру и тщательный анализ динамики экономической среды;

✓ изменение стереотипов советского мышления, касающихся стиля поведения руководителя и подчиненного на рабочем месте;

✓ высокие требования к качеству выполняемой работы.

Характерной чертой в практиках управления персоналом постсоветских предприятий становятся тенденции поиска резервов рабочей силы «внутри» хозяйственной системы и совмещение функций. Используя закрытую кадровую политику, менеджмент предприятий таким образом укрепляет социальную организацию предприятия.

Инновации в управлении персоналом происходят вслед за изменением общего проекта и структуры управления, происходящей смены собственника, вхождения предприятия в холдинг. Маркерами изменений выступает смена приоритетов в управлении: от производственных подразделений к «рыночным»; переход на более высокий уровень технологичности; приход молодых профессионалов-управленцев.

Таким образом, обновление модели управления персоналом выражается и в модернизации прежних форм, и во внедрении (в качестве дополнительных) ряда норм из рыночных экономик с их институтом наемного труда. Но очевидно, что, несмотря на глубокие структурные сдвиги в рыночной и производственной политике фирм, в кадровой политике наблюдается и преемственность, связанная с использованием советских традиций.

Список литературы

1. Мытиль, А. Предпосылки и факторы успешности или неуспешности вхождения предприятий в рыночные отношения / А. Мытиль // Становление трудовых отношений в постсоветской России. – М. : Академический проект, 2009.

2. Становление трудовых отношений в постсоветской России. – М. : Академический проект, 2010.

3. Российская промышленность: институциональное развитие: вып. 1 / под ред. Т. Г. Долгопятовой. – М. : ГУ-ВШЭ, 2009.

4. Гурков, И. Б. Инновационное развитие и конкурентоспособность. Очерки развития российских предприятий / И. Б. Гурков. – М. : ТЕИС, 2009.

5. Кирдина, С. Г. Трудовые отношения в редистрибутивных экономиках: случай России / С. Г. Кирдина // Политика социального

партнерства (российский и зарубежный опыт) / отв. ред. М. В. Каргалова. К. Д. Крылов. – М. : Проспект, 2010.

6. Романов, П. В. Формальные организации и неформальные отношения / П. В. Романов. – Саратов : СГТУ, 2010.

7. Кабалина, В. И. Изменение функций и статуса линейных руководителей / В. И. Кабалина // Социол. исслед. – 1911. – № 5.

И. Д. Колмакова
профессор, д-р экон. наук,
Челябинский государственный университет
Е. М. Колмакова
аспирантка,
Челябинский государственный университет

ИННОВАЦИОННАЯ СИСТЕМА: ПОНЯТИЕ И ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ

Важнейшей задачей экономического развития сегодня становится переход к инновационному типу экономического роста. Инновационное развитие должно превратиться в основной источник экономического роста в результате повышения производительности труда и эффективности производства во всех секторах экономики, расширения рынков и повышения конкурентоспособности продукции, создания новых отраслей, наращивания инновационной активности, роста доходов населения.

В настоящее время в экономической литературе широкое распространение получили категории «национальная инновационная система» и «региональная инновационная система». Под национальной инновационной системой ряд авторов (Ю. С. Емельянов, А. В. Брижань, С. А. Стрельцов и др.) понимают «совокупность элементов, обеспечивающих производство и трансфер научных знаний, – подсистемы генерации инноваций, включающей организации, выполняющие фундаментальные исследования и разработки, ведущие прикладные исследования; подсистемы инновационной инфраструктуры (технопарки, инновационно-технологические центры, технологические инкубаторы, центры трансфера технологий и др.); кредитно-финансовой подсистемы, объединяющей бюджетные, венчурные, инвестиционные фонды, фондовый рынок и другие институты; информационной подсистемы (статистические, информационные центры, базы данных и пр.); маркетинговой подсистемы

(бизнес-инновационные, телекоммуникационные и торговые сети, транспортные фирмы, страховые компании и др.); экспертно-консалтинговой подсистемы (организации, занятые оказанием услуг в сфере интеллектуальной собственности, стандартизации, сертификации, центры консалтинга и др.); кадровой подсистемы (учреждения в сфере образования и профессионального обучения по подготовке и переподготовке специалистов для инновационного бизнеса); подсистемы государственной поддержки инновационной деятельности (законодательная база, налоговые и таможенные льготы и преференции, нормы и стандарты, иные меры) [1. С. 3–4]. Структура национальной инновационной системы включает в себя государственные и частные организации, чья деятельность и взаимодействие инициируют, модифицируют и распространяют новые технологии [2. С. 33]. О. Г. Голиченко представляет национальную инновационную систему в виде трех взаимодействующих макроблогов: предпринимательской среды, производящей знания среды и механизмов их передачи [3. С. 33].

Региональную инновационную систему определяют «как совокупность научно-образовательных, финансово-экономических, технико-технологических, информационных, социальных и других отношений множества субъектов и объектов инновационной деятельности на территории региона» [4. С. 278].

Обобщая эти определения, региональную инновационную систему можно определить как совокупность элементов, процессов и институтов, которые индивидуально и во взаимосвязи друг с другом обеспечивают разработку и внедрение инноваций в пределах конкретного региона.

Региональные инновационные системы, являясь составными частями национальной инновационной системы, в то же время могут развиваться параллельно с ними. Эффективное развитие национальной инновационной системы невозможно без развития региональных инновационных систем. Это, по нашему мнению, обусловлено следующим:

1) неравномерным распределением ресурсов для инновационного развития; особенности формирования и развития региональных элементов национальной инновационной системы являются специфическими для каждого региона, поэтому необходимо их изучение с целью разработки соответствующих инструментов инновационной политики как на региональном, так и на федеральном уровнях.

2) инновационная деятельность более активно осуществляется в условиях децентрализации, зависит от способности системы бы-

стро реагировать на возможные изменения, определяется динамизмом, гибкостью. Поэтому региональные инновационные системы обладают большей гибкостью и динамизмом по сравнению с национальной.

3) государственная и муниципальная поддержка инновационной деятельности осуществляется как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации, а также органов местного самоуправления.

4) современные инновационные процессы во многом опираются на среду малого и среднего предпринимательства, сосредоточенную в основном на региональном и муниципальном уровнях. Существенно уступая крупным компаниям по объему финансирования НИОКР, малые инновационные фирмы обеспечивают большинство нововведений. Так, в США на 1 доллар затрат на НИОКР в секторе малого и среднего предпринимательства производится в 24 раза больше инноваций, чем на крупных предприятиях. Инновационная активность специалистов, занятых в сфере малого бизнеса, выраженная в количестве патентов на работника, почти в 16 раз превышает аналогичный показатель для крупных предприятий. В Исландии, Португалии, Польше и Норвегии основная часть НИОКР осуществляется малыми и средними предприятиями, в США и ЕС на долю малого бизнеса приходится 20 % всех исследований и разработок. В России же доля инновационных малых предприятий, по разным оценкам, составляет примерно 1,5–3 % от общего числа субъектов малого и среднего предпринимательства. Это связано с низкой инновационной активностью в российской экономике в целом, недостаточным финансированием НИОКР и образования, а также с «неумением перевести знания в конкурентоспособные продукты и технологии в востребованные на рынке инновации» [5. С. 27–28].

В настоящее время в научной литературе появились работы, посвященные характеристике региональных инновационных систем. В них регионы России классифицируются по набору сходных институциональных характеристик региональных инновационных систем. Названия, присвоенные каждой группе, отражают состояние параметров развития инновационных систем. Например, Ю. С. Сердюкова, О. В. Валиева выделяют:

1) регионы, ориентированные на импорт технологий (Липецкая область, Краснодарский край, Ленинградская область);

2) стабильно развивающиеся регионы (Тюменская, Томская области, Красноярский край, Иркутская область, Республика Саха

(Якутия), Кемеровская, Белгородская, Архангельская, Вологодская области, Республика Хакасия, Оренбургская, Костромская области, Удмуртская республика, Ивановская область и др.);

3) регионы, ориентированные на социальное развитие (Чукотский автономный округ, Псковская, Кировская и магаданская области);

4) регионы-инноваторы (Ростовская, Ярославская области, алтайский край, Республика Башкортостан, Челябинская, Свердловская, Ульяновская, Новгородская, Новосибирская, Самарская, Нижегородская области и др.). В эту группу входят 34 региона, для которых характерна активная региональная инновационная политика, поддержка инициатив наукоемких компаний, развитие инновационной инфраструктуры;

5) регионы с развитым институциональным и исследовательским потенциалом (г. Москва, г. Санкт-Петербург). Данная группа лидирует по таким показателям, как экспорт технологий, патентная активность, численность персонала, занятого исследованиями и разработками, и имеет самую низкую долю убыточных предприятий среди выделенных групп регионов;

6) регионы-аутсайдеры (Карачаево-Черкесская Республика, Камчатская область, Республика Адыгея и др.) [6. С. 184–186].

В соответствии с другой классификацией (А. В. Герасимова) выделяют 5 групп территорий в зависимости от инновационного уровня экономики (табл. 1).

Таблица 1

Группы территорий РФ в зависимости от инновационного уровня экономики региона (по методике ЕС)

	Инноваторы высокого уровня	Инноваторы среднее-высокого уровня	Инноваторы среднего уровня	Инноваторы средне-низкого	Инноваторы низкого уровня
Кол-во регионов	25	63	31	45	37
Потенциал	0.630	0.563	0.431	0.357	0.260
Результативность	0.623	0.508	0.466	0.403	0.323

В данной методике индикатором потенциала развития инновационного сектора служит расчет научно-исследовательского потенциала как число исследователей на 1 тыс жителей, общее количество исследователей и расходы на одного ученого. [7. С. 15].

Ученые Института экономики РАН предложили классификацию регионов РФ по признаку их готовности к внедрению инноваций: регионы – доноры инновационного развития (Красноярская, Томская, Новосибирская области и др.), регионы – потенциальные потребители инноваций, в которых можно создать территориально-производственные кластеры (Республика Татарстан, Башкортостан и др.), регионы, в которых невозможно сформировать точки инновационного роста [8].

На наш взгляд, сегодня необходимы методики, характеризующие отдельные составляющие инновационного развития. В частности, авторами разработана методика классификация регионов РФ по уровню инновационного потенциала социально-трудовой сферы и уровню его реализации. Инновационный потенциал социально-трудовой сферы и уровень его реализации выше среднего значения имеют только 2 региона. У подавляющего числа регионов (71 %) уровень инновационного потенциала социально-трудовой сферы и уровень его реализации ниже среднего, что затрудняет переход регионов к инновационному развитию. Лишь небольшое число регионов (10) имеют средний уровень. Именно поэтому имеется существенное отставание регионов в инновационной сфере и незначительная доля инновационной продукции в валовом региональном продукте.

Инновационные производства становятся главным источником устойчивого социально-экономического развития территории. Изменения во внешней среде и усиливающаяся конкурентная борьба приводят к необходимости вводить инновации в деятельность организаций региона, принимать меры по совершенствованию программ, процессов, продуктов и услуг, производимых в регионе. В связи с этим необходимо дальнейшее изучение структуры и факторов развития национальной и региональной инновационных систем.

Список литературы

1. Емельянов, Ю. С. Государственно-частное партнерство в инновационном развитии экономики России : автореф. дис. …д-ра. экон. наук / Ю. С. Емельянов. – М., 2012. – 59 с.

2. Славнецкова, Л. В. Формирование и развитие национальной и региональных инновационных систем / Л. В. Славнецкова // Инновационная деятельность. – 2009. – №7–2. – С. 33–35.

3. Голиченко, О. Г. Основные факторы развития национальной инновационной системы: уроки для России. – М. : Наука, 2011. – 634 с.

4. Устинова, М. В. Подходы к управлению различными региональными инновационными системами / М. В. Устинова, А. И. Солодкий // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 3. – С. 278–287.

5. Вихорева, О. М. Малый инновационный бизнес в российской экономике / О. М. Вихорева, К. С. Инструментов // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 6. Экономика. – 2011. – № 5. – С. 27–40.

6. Сердюкова, Ю. С. Инновационная система в регионах России: оценка состояния и развития / Ю. С. Сердюкова, О. В. Валиева, Д. В. Суслов, А. В. Старков // Регион. Экономика и социология. – 2010. – № 1. – С. 179–197.

7. Герасимов, А. В. Развитие инновационного потенциала экономики регионов Российской Федерации (методология, механизмы и инструменты): автореф. дис. … д-ра экон. наук / А. В. Герасимов. – СПб., 2012. – 45 с.

8. Титов, Д. Матрешка инновационной политики / Д. Титов. – URL: http://www.eg-online.ru/article/51162

Л. В. Лабунский
профессор, д-р экон. наук,
Челябинский государственный университет
Л. П. Вихорева
магистрант,
Челябинский государственный университет

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ИНСТРУКЦИЙ И РАЗРАБОТКА ФУНКЦИОНАЛА СОТРУДНИКОВ ЧЕЛЯБИНСКОГО «ГОРОДСКОГО ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ЦЕНТРА»

В настоящее время вопросы экологии и охраны окружающей среды приобретают небывалую актуальность. Неблагоприятная окружающая среда создает серьезную угрозу для состояния здоровья и качества жизни людей во всем мире, а также будущих поколений.

В современной России экологический фактор становится одним из приоритетов развития. Тем не менее, загрязнение окружающей среды твердыми бытовыми отходами – это проблема внушительного масштаба, по-прежнему требующая решения. Вопрос утилизации бытовых отходов стоит особенно остро, а значит, от эффективной работы экологических служб и центров зависит многое.

Челябинский «Городской экологический центр» («ГорЭкоЦентр») – природоохранное предприятие, которое было основано 31 августа 1993 года с целью организации в городе экологического мониторинга и разработки экологических проектов.

«Городской экологический центр» – это предприятие, в поле деятельности которого, в первую очередь, входит вывоз и размещение отходов различных видов и классификаций. Данная деятельность осуществляется в рамках системы управления обращением с отходами и основывается на комплексном подходе к решению данных вопросов, что позволяет оперативно и качественно выполнять задачи в условиях современного мегаполиса.

Такому крупному предприятию, рабочий коллектив которого насчитывает более 100 человек, для эффективного управления необходима четко формализованная структура и тщательно проработанный должностной регламент.

Это важно, так как без четко определенных функций невозможно создание действенных систем мотивации труда, контроля, оценки персонала. Американский исследователь Г. Минцберг отмечает, что одним из важных параметров дизайна должностных позиций является формализация поведения работников. Притом чем выше потребность в координации действий работников, тем выше должен быть уровень формализации поведения [4]. Немецкие исследователи организации Г. Лаукс и Ф. Лирманн [3] также подчеркивают, что определение адекватных с точки зрения организации функций каждого отдельного сотрудника является одной из ее центральных проблем, ведь несогласованность функций, особенно управленческой вертикали, может стать причиной функционального кризиса организации.

Одним из основных средств формализации рабочего поведения сотрудников на всех уровнях организации является определение и документальное закрепление служебных (должностных, рабочих) функций [6]. Служебные функции сотрудников «ГорЭкоЦентра» включены в должностные инструкции, в которых фиксируются функциональные обязанности, полномочия (права), и ответственность работника.

В результате анализа этих документов выяснилось, что содержание многих должностных инструкций работников «ГорЭкоЦентра» аналогично, не смотря на специализацию и направление деятельности сотрудника, и носит чисто формальный характер. Проанализировав содержание этих документов, был сделан вывод, что целесообразно разработать функционал. Функционал, в отличие от простой

должностной инструкции, содержит в себе целевую направленность и обладает функцией измеримости целевых показателей. Благодаря этому, подразделения и руководители могут быть оценены и мотивированы на рост этих целевых показателей.

Функционал – это система функций, обладающая свойствами целенаправленности и измеримости, позволяющая в условиях изменчивости внутренней и внешней среды предприятия осуществлять процесс производства с заданными параметрами и обеспечивать требуемую динамику повышения его эффективности и безопасности в зоне ответственности должностного лица – такое определение впервые дает исследователь А. В. Дьяконов [2]

Совершенствование производства может осуществляться на основе реализации рационализаторских и инновационных мероприятий, улучшающих производственный процесс, повышающих его эффективность. Для осуществления этого процесса и его контроля целесообразно разработать методы решения целевых задач, способы обеспечения взаимодействия персонала подразделения и определить состав показателей для оценки деятельности его начальника [2].

Функционал следует формировать как внутрикорпоративный документ и оформлять в виде Положения о должностном лице. Причем работа по функционалу не отменяет использование должностной инструкции, а лишь развивает и конкретизирует ее с учетом особенностей подразделения и постоянно изменяющихся условий – подчеркивает А. В. Дьяконов [2].

На данный момент для определения служебных функций «ГорЭкоЦентр» использует описательный подход. Этот подход ориентирован на процессы, выступающие составляющими деятельности. Другими словами, в определении служебных функций дается перечень действий, а не результат, к которому эти действия должны привести. Причем действия или задания, связанные с определенной должностью, формулируются в достаточно общей форме.

За счет обобщенного описания должностных обязанностей определяется круг задач, уточнение которых может происходить со временем путем издания дополнительных указаний и инструкций. Такое определение служебных функций, безусловно, должно сочетаться с достаточно детальным и четким планированием [6].

Таким образом, в должностных инструкциях «ГорЭкоЦентра» не видно целенаправленности, ведь выполнение предписанных действий не всегда означает получение определенной результативности.

Недостатки описательного подхода позволяет преодолеть продуктный подход, когда функции отдельного работника или целого подразделения определяются через требуемый продукт деятельности или конкретный вклад работника в решение задач организации.

Продуктный подход в определении должностных функций, по сути, лежит в основе системы управления, которая получила название «управление по целям», когда индивидуальные служебные функции предстают как цели конкретных работников, которые вносят свой вклад в достижение целей подразделения и организации в целом [1].

Процесс определения служебных функций проще осуществлять сверху вниз. Первый руководитель и управленческая команда конкретизируют цель организации и в продуктном виде формулируют функции основных подразделений организации. Руководители этих подразделений в свою очередь определяют функции своих подчиненных и т. д.

Продуктный подход обеспечивает предельную конкретность результатов (цели), которых должен добиться работник на данной должности. Вместе с тем такая конкретность потребует своевременной корректировки целей по мере их достижения, чего не требуется при использовании описательного подхода.

Главное, что дает такой метод определения должностных функций, – считает исследователь А. И. Пригожин [5] – последовательность в постановке и передаче общеорганизационных целей на все уровни организационной иерархии, а также по горизонтали, т. е. между взаимосвязанными подразделениями и работниками.

Отсюда следует, что для «ГорЭкоЦентра» будет гораздо более эффективным продуктный подход, но для начала необходимо подготовить к этому коллектив, так как в процессе внедрения этого подхода могут возникнуть трудности. Они связаны, прежде всего, с тем, что такая методика может оказаться для некоторых сотрудников гораздо менее комфортной, чем традиционная, описательная. Большинство людей чувствует себя увереннее, когда их функции сформулированы как перечень действий без жесткой привязки к результату. Следствием этого может быть определенное сопротивление, попытки перехода к прежним формулировкам. Поэтому необходимо объяснить персоналу для чего это делается и замотивировать на высокие результаты деятельности, ведь таким образом достигается максимальное сближение, состыковка целей и действий работников и подразделений с целями организации и ее руководителей, отче-

го напрямую зависит эффективность деятельности организации в целом.

Список литературы

1. Виханский, О. С., Наумов А. И. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Экономистъ, 2006.

2. Дьяконов, А. В. О должностной инструкции и функционале начальника производственного участка угольного разреза / А. В. Дьяконов // Уголь. – 2013. – № 3.

3. Лаукс, Г. Основы организации: управление принятием решений / Г. Лаукс, Ф. Лирманн. – М. : Дело и Сервис, 2006.

4. Минцберг, Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Г. Минцберг. – СПб. : Питер, 2004.

5. Пригожин, А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003.

6. Потеряхин, А. Определение служебных (должностных) функций сотрудников / А. Потеряхин // Справочник кадровика. – 2008. – № 12.

В. В. Левина
доцент, канд. экон. наук,
Тульский государственный университет

МЕЖМУНИЦИПАЛЬНАЯ КООПЕРАЦИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕСТНОЙ БЮДЖЕТНОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Уровень развития муниципальной бюджетной политики предопределяет перспективы решения вопросов местного значения. Именно на местном уровне управления должны создаваться и поддерживаться комфортная среда проживания, предоставляться социальные услуги, что затрагивает сферу удовлетворения потребностей населения, влияет на качество жизни. Наличие адекватной финансовой базы является необходимым условием реализации полномочий органов местного самоуправления, и, следовательно, своевременного и полного решения соответствующих вопросов. Мировой опыт финансирования местного самоуправления подсказывает, что именно налоговые поступления являются основой эффективного решения соответствующих вопросов, а также обеспечивают необходимую

самостоятельность территориальных властей. В российской практике сложилась совершенно иная ситуация, когда трансферты составляют основу бюджетных доходов муниципальных образований, причем это наблюдается не только в тех из них, где объективно отсутствует соответствующая налоговая база, а в подавляющем большинстве муниципальных районов, городских округов и поселений.

В такой ситуации особенно актуальной представляется межмуниципальная кооперация, целью которой является повышение эффективности предоставления муниципальных публичных услуг, а также рационализация использования средств местных бюджетов. При этом необходимо обратить особое внимание на финансовые аспекты кооперации, так как она позволяет более эффективно и экономно использовать бюджетные средства для предоставления гражданам качественных муниципальных услуг.

Подобная кооперация может рассматриваться и в политическом контексте, чаще в этом случае используется термин межмуниципальное сотрудничество и подразумевается создание различных ассоциаций и союзов муниципальных образований. Сотрудничество муниципальных образований предполагает развитие горизонтальных финансовых и экономических связей, что может рассматриваться как своеобразная альтернатива традиционной для современной России «вертикализации» управления. На наш взгляд, такое «горизонтальное» хозяйственно-финансовое сотрудничество является реальной предпосылкой экономического усиления муниципалитетов, а значит, и их развития. Кроме того, подобная кооперация может рассматриваться и как предпосылка «уравновешивания» интересов субъектов федерации и муниципальных образований по сравнению со сложившейся ситуацией, когда интересы вышестоящего уровня управления (в качестве которого рассматриваются субъекты федерации) доминируют над местными интересами.

Существуют различные причины того, что межмуниципальная экономическая кооперация мало распространена в российской практике.

Основной внешне по отношению к органам местного самоуправления причиной является отсутствие необходимого институционального сопровождения со стороны федеральных и региональных властей, связанное в том числе и с непроработанностью соответствующей нормативно-правовой базы, отсутствием информационно-методической поддержки. Субъективные внутренние причины связаны с недоверием к данному инструменту взаимодействия со стороны руководства муниципальных образований опасениями по-

тери контроля, сложностями согласования «межмуниципальных» интересов, а также отсутствием практического опыта работы в данном направлении.

Внутренние причины достаточно жестко, но справедливо характеризует И. Кокин, указывая, что «само понятие “межмуниципальная кооперация” до сего дня для многих муниципальных деятелей остается в значительной степени понятием виртуальным и теоретическим. И для этого есть существенные основания. Ведь межмуниципальная кооперация – это взаимодействие в целях координации, более эффективного осуществления своих прав и интересов, совместного решения различных вопросов и проблем, экономически, финансово и политически самостоятельных субъектов, осуществляющих деятельность по муниципальному управлению (органов местного самоуправления, руководителей этих органов, муниципальных учреждений, предприятий и граждан). Главенствующим в данном определении является показатель самостоятельности данных субъектов. На мой взгляд, этот тезис не нуждается в доказательствах, так как экономически, финансово и политически зависимые субъекты не только не способны к самостоятельным действиям, но и не нуждаются в осуществлении подобных действий, так как их основной задачей является реализация воли тех, от кого они зависят»[1].

Несколько иначе характеризует причины нераспространенности межмуниципальной кооперации И. В. Бабичев: «Главная причина, почему у нас не идет межмуниципальное сотрудничество в его хозяйственной форме, заключается в территориальном устройстве местного самоуправления. У нас уже априори есть сервисный уровень (муниципальный район), который осуществляет межмуниципальное сотрудничество. Причем конструкция этого муниципального района устроена таким образом, что даже внутри района затруднено создание форм межмуниципального сотрудничества. Ведь нередко крупное городское поселение, 50–100 тыс жителей, облеплено 5–10 сельскими поселениями с населением от 500 до 1 000 жителей. И как при такой конфигурации территориального устройства можно осуществлять межмуниципальную кооперацию? Уж очень неравные партнеры. Ведь публично-правовые партнерские отношения, как и частно-правовые партнерские отношения, возникают, как правило, между равными. Для них должна быть определенная сопоставимость партнеров. А какая кооперация, когда один партнер – 100

[1] Кокин И. Межмуниципальная кооперация в субъекте РФ: объективные потребности и правовые решения // Городское управление. 2003. № 11. С. 61.

тыс населения и соответствующий инфраструктурный комплекс, образующий и соответствующий бюджет, а другой партнер – 500 жителей с соответствующим бюджетом. Это первая и наиболее фундаментальная причина того, что межмуниципальное сотрудничество у нас не идет»[1].

Несмотря на указанные проблемы, межмуниципальное сотрудничество обусловлено объективными причинами и активно развивается в европейских странах. Перечень услуг, которые предоставляют муниципалитеты, примерно одинаков во всех странах: уборка мусора, водоснабжение, экономическое развитие, начальное образование, в том числе содержание школьных зданий, защита окружающей среды, потребительский рынок, досуг и туризм. Причем требования в этих направлениях с каждым годом возрастают, становятся все более технически сложными, а для их решения необходима координация усилий администраций нескольких муниципальных образований. Особенно это актуально для муниципальных образований со сравнительно малой численностью населения. Общая тенденция такова, что распространение межмуниципального сотрудничества в европейской практике существенно возрастает, самоорганизация и кооперация становятся необходимыми условиями развития местного самоуправления[2]. Так, в Финляндии существуют 262 совместных муниципальных совета. Они сотрудничают в сферах электро- и водоснабжения, профессионального образования, защиты детей. В Дании два муниципалитета Холстебро и Струер организовали товарищество для создания и эксплуатации аэропорта. Другие четыре муниципалитета создали товарищество для строительства и эксплуатации фабрики по утилизации бытовых и промышленных отходов в Хьеррингe[3].

Учитывая специфику организации местного самоуправления в России, особое внимание следует уделить вопросам реализации межмуниципального сотрудничества в Германии, так как именно немецкий опыт был в существенном объеме положен в основу организации российской системы местного самоуправления. Кроме

[1] Бабичев И. В. Воспитывать культуру партнерских отношений // Российская муниципальная практика. 2009. № 8. С. 13–14.

[2] Буссе Ю. Межмуниципальное сотрудничество: виды, задачи, формы и опыт // Хозяйственная деятельность муниципалитетов в современных условиях: Сб. материалов / Под общ. Ред. С. Исуповой и И. Путинцевой. М., 2004. С. 130–141.

[3] Подробнее см.: Либоракина М. И. Проблемы и перспективы местного самоуправления: независимая экспертиза реформы. М., 2003.

того, в России и ФРГ близки соотношения среднего количества жителей на одно муниципальное образование.

Одной из существенных особенностей российской системы местного самоуправления при организации межмуниципального сотрудничества по сравнению с европейскими странами является «мелкодисперсная система расселения». Это также актуализирует применение моделей межмуниципального сотрудничества в России.

Рассмотрим законодательную базу реализации межмуниципального сотрудничества в Российской Федерации. Сущность, цели и правовые основы межмуниципального сотрудничества определены Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131–ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в котором данной тематике посвящены статья 8 и глава 9. В пункте 4 статьи 8 Закона указано: «В целях объединения финансовых средств, материальных и иных ресурсов для решения вопросов местного значения могут быть образованы межмуниципальные объединения, учреждены хозяйственные общества и другие межмуниципальные организации в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами представительных органов муниципальных образований. В этих же целях органы местного самоуправления могут заключать договоры и соглашения. Указанные межмуниципальные объединения не могут наделяться полномочиями органов местного самоуправления»[1].

Более подробно вопросы взаимодействия муниципальных образований, в том числе создание ими хозяйственных обществ и некоммерческих организаций, рассмотрены в главе 9 данного закона. В статьях 68 и 69 установлены возможности создания межмуниципальных хозяйственных обществ в форме закрытых акционерных обществ и обществ с ограниченной ответственностью для совместного решения вопросов местного значения, а также некоммерческих организаций в форме автономных некоммерческих организаций и фондов.

При этом, как отмечает Э. Маркварт, характеризуя законодательные противоречия в сфере организации межмуниципальных хозяйственных организаций: «применительно к хозяйственным обществам необходимо подчеркнуть следующее. Создание муниципальными образованиями (равно как и государством) закрытых акционерных

[1] Федеральный закон от 6.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 3 мая 2011 г.) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/ popular/selfgovernment/

обществ запрещено гражданским законодательством. В соответствии с п. 4 ст. 7 Закона «Об акционерных обществах» №208-ФЗ от 26.12.1995 г., «общества, учредителями которых выступают в случаях, установленных федеральными законами, РФ, субъект РФ или муниципальное образование (за исключением обществ, образованных в процессе приватизации государственных и муниципальных предприятий), могут быть только открытыми». Подобная ситуация в законодательстве называется коллизией двух правовых актов, регулирующих одни и те же отношения. При разрешении этой коллизии между двумя одинаковыми по силе федеральными законами необходимо определить приоритет этих законов. В данном случае речь идет об установлении правового статуса и положения участников гражданских правоотношений, в т. ч. юридических лиц и муниципальных образований, – а это безусловная прерогатива ГК РФ (ч. ч. 1 и 2 п. 1 ст. 2 ГК РФ). В соответствии с п. 2 ст. 3 ГК РФ «нормы гражданского права, содержащиеся в других законах, должны соответствовать настоящему Кодексу». Поскольку запрет на создание закрытых акционерных обществ муниципальными образованиями установлен в гражданском законодательстве (Закон «Об акционерных обществах»), то соответствующая норма имеет приоритет перед нормой ст. 68 Закона №131-ФЗ. Таким образом, следует признать не соответствующим гражданскому законодательству создание межмуниципальных хозяйственных обществ в виде закрытых акционерных обществ»[1].

Он также характеризует неоднозначную ситуацию, сложившуюся в отношении открытых акционерных обществ, учредителями которых выступают муниципальные образования: законодательство о местном самоуправлении не предполагает создание ими таких организаций, однако не существует и запрета на их формирование, при этом эффективность подобной формы кооперации вызывает сомнения. В результате оптимальной формой межмуниципальных хозяйственных обществ признаются общества с ограниченной ответственностью, допускаемые и гражданским законодательством, и законодательством о местном самоуправлении.

В целом, учитывая названные противоречия нормативно правовой базы и непроработанность ее отдельных аспектов, можно отметить, что законодатель уделяет больше внимания административно-политическим аспектам межмуниципального сотрудничества, в то

[1] Маркварт Э. Межмуниципальная хозяйственная кооперация как инструмент повышения эффективности предоставления муниципальных услуг // Федерализм. 2010. № 3. С.47–56.

время как экономические и финансовые механизмы такого сотрудничества на сегодняшний день проработаны явно недостаточно.

Одной из основных правовых проблем Э. Маркварт считает: «общую недостаточность правового регулирования данного механизма, порождающую массу вопросов (начиная с неопределенности статуса и видов договоров, которые могут заключаться муниципалитетами в целях хозяйственной кооперации и заканчивая неурегулированностью отношений по созданию межмуниципальных хозяйствующих субъектов)»[1].

Это является предпосылкой того, что межмуниципальная экономическая кооперация мало развита на практике: по данным на 2009 г., было создано всего 55 межмуниципальных хозяйственных обществ, что явно недостаточно, учитывая, что количество муниципальных образований в России превышает 24 тысячи[2].

Существуют различные подходы к классификации видов межмуниципального сотрудничества. В частности Е. Гриценко выделяет два основных пути организации межмуниципального сотрудничества – с институциализацией сотрудничества муниципальных образований и без его институциализации[3]. В первом случае создаются специальные организации, осуществляющие межмуниципальное управление, во втором – в рамках соглашений и договоров происходит совместная реализация отдельных полномочий, функций и проектов. Так, например, в Мексике преобладает такая форма сотрудничества, как городские агломерации, а их деятельность осуществляется без институциализации. В Венесуэле создаются специальные «межмуниципальные округа», то есть процесс взаимодействия институциализирован.

Л. Г. Рагозина классифицирует формы межмуниципального сотрудничества в российских условиях следующим образом:

– ассоциативные формы;

– договорные формы;

– организационно-хозяйственные формы[4].

---

[1] Там же.

[2] Подробнее см.: Вопросы развития межмуниципального хозяйственного сотрудничества / Федеральное Собрание Российской Федерации, Государственная Дума, Комитет по вопросам местного самоуправления; [сост.: Бабичев И. В., Панасюк А. М., Волков В. В.]. М., 2010.

[3] Подробнее см.: Гриценко Е. В. Понятие и цели межмуниципального сотрудничества // Консультационная служба. 2006. № 2. С. 34–40

[4] Подробнее см.: Рогозина Л. Г. Правовое обеспечение и практика осуществления различных форм межмуниципальной кооперации в России и за рубежом. М., 2009.

И. Кокин выделяет несколько классификационных признаков и указывает, что «межмуниципальная кооперация может быть:

а) по мотивации – вынужденной (неизбежной) или добровольной;

б) по периодичности – регулярной или эпизодической;

в) по степени взаимодействия – высокой или низкой;

г) по форме – ассоциация (союз) или межмуниципальное взаимодействие по решению конкретных вопросов.

На наш взгляд, целесообразно выделить несколько различных видов межмуниципального сотрудничества, которые целесообразны для совершенствования бюджетной политики муниципальных образований и обеспечения наиболее полного и качественного предоставления муниципальных услуг и обеспечения стратегического развития муниципальных образований.

Перечень видов межмуниципального сотрудничества является открытым. В качестве наиболее актуальных типов межмуниципального сотрудничества нами были выделены следующие:

– сотрудничество поселений, расположенных на территории одного муниципального района;

– сотрудничество поселений, расположенных на территории различных муниципальных районов в пределах одного региона;

– сотрудничество муниципальных районов и городских округов со сходным экономическим потенциалом и численностью населения на территории одного региона;

– сотрудничество муниципальных районов различных регионов, граничащих между собой;

– городские агломерации (крупные города в совокупности с окружающими территориями).

Особый интерес, по нашему мнению, представляет межмуниципальное сотрудничество поселений, что обусловлено повсеместной на современном этапе развития бюджетной системы России дотационностью их бюджетов. Э. Маркварт полагает, что «способом решения многих существующих на сегодняшний день в поселенческом местном самоуправлении России проблем… является межмуниципальная хозяйственная кооперация. Но примеров межмуниципальной кооперации в России буквально единицы»[1].

В российской практике финансовой деятельности сельских поселений явно преобладает такой путь решения проблемы, как деле-

[1] Маркварт Э. Реалии муниципальной реформы: проблемы и выводы // Актуальные вопросы развития местного самоуправления в России и за рубежом. М., 2009. С. 45.

гирование полномочий, что сопряжено с нарушением баланса ресурсов и ответственности. В отдельных случаях «перегруженные» вопросами местного значения и не имеющие собственных доходов в необходимых объемах поселения вынуждены делегировать значительные объемы полномочий муниципальным районам. Одновременно распространена ситуация, когда поселения, имеющие возможность решать вопросы, находящиеся в их компетенции, вынуждены передавать их на уровень муниципальных районов в связи с административным давлением и сложившейся практикой взаимодействия «муниципальный район – поселения».

Следует отметить, что межмуниципальное сотрудничество может осуществляться как в условиях относительной симметрии экономического и трудового потенциала, так и в условии его асимметрии.

Под симметричным муниципальным сотрудничеством мы понимаем сотрудничество муниципальных образований, обладающих сходным уровнем экономического развития и потенциалом, под асимметричным – сотрудничество муниципальных образований, которые характеризуются принципиально различными ресурсами и экономическим потенциалом.

В качестве примеров сотрудничества муниципальных образований, обладающих сходным потенциалом, можно рассматривать сотрудничество сельских поселений, расположенных на территории одного муниципального района, или сотрудничество муниципальных районов со сходными социально-экономическими характеристиками, расположенными на территории одного субъекта федерации. Совершенно другая ситуация скалывается в ходе образования городских агломераций, когда муниципальное образование, являющееся административным центром субъекта федерации и обладающее значительными экономическими и трудовыми ресурсами, взаимодействует с муниципальными образованиями (обычно муниципальными районами), характеризующимися обычно более низким уровнем экономического развития. Однако и симметричное, и ассиметричное межмуниципальное сотрудничество может быть выгодным для всех участников и обеспечивать оптимальные формы согласования их интересов в финансово-экономической сфере.

Финансирование межмуниципального сотрудничества предполагает концентрацию ресурсов местных бюджетов. В результате бюджетная система региона усложняется, так как в ней возникают дополнительные устойчивые взаимосвязи. Рассмотрим, например,

изменения в бюджетной системе региона в результате возникновения межмуниципального сотрудничества поселений для решения отдельных вопросов местного значения, отнесенных к полномочиям органов местного самоуправления поселений.

В бюджетной системе региона формирование и развитие межмуниципального сотрудничества на уровне поселений приводит к созданию дополнительных горизонтальных связей, что позволяет уравновесить вертикальное движение финансовых потоков, широко используемое в настоящий момент. Несмотря на усложнение структуры финансовых связей, бюджетная система региона при реализации межмуниципального сотрудничества становится более устойчивой и обеспечивает рост эффективности и экономности использования бюджетных средств. Оценка сбалансированности вертикальных и горизонтальных финансовых связей может быть осуществлена на основе следующей модели:

$$\sum_{i=1}^{n}(T_r - T_0 - s) + \sum_{i=1}^{n} T_s = \sum_{i=1}^{n}\sum_{j=1}^{k} M_j \,,$$

где T_r – трансферты поселениям из бюджета муниципального района;

T_0 – трансферты из бюджетов поселений в бюджет района;

s – субвенции из бюджета муниципального района;

T_s – трансферты из бюджета субъекта федерации бюджетам поселений;

M_{ij} – средства поселений, направляемые на совместную реализацию j–х полномочий в рамках межмуниципального сотрудничества;

n – количество поселений;

k – количество полномочий, которые реализуются в рамках межмуниципального сотрудничества поселений.

Данное равенство характеризует такое состояние бюджетной системы региона, когда средства, передаваемые поселениям из вышестоящих бюджетов за вычетом отрицательных трансфертов и субвенций (так как последние не предполагают финансирования собственных полномочий поселении), количественно равны средствам, которые используются поселениями для совместного решения отдельных вопросов местного значения. При организации межмуниципального сотрудничества и на начальном этапе его реализации в современных условиях вероятно будет наблюдаться ситуация, когда:

$$\sum_{i=1}^{n}(T_r - T_0 - s) + \sum_{i=1}^{n} T_s > \sum_{i=1}^{n}\sum_{j=1}^{k} M_j ,$$

что обусловлено необходимостью апробирования механизмов сотрудничества по отдельным вопросам до их активного внедрения в практику муниципального управления. На наш взгляд, формирование горизонтальных связей позволит более гибко решать задачи, стоящие перед властями поселений и ориентированные на удовлетворение потребностей населения в соответствующих бюджетных услугах.

По нашему мнению, финансовые проблемы поселений не могут быть самостоятельно решены в краткосрочном и среднесрочном периоде, а для их разрешения в долгосрочном периоде необходимо объединение усилий муниципалитетов и региональных властей, ориентированных на обеспечение развития территорий в приоритетных направлениях. Возможными путями решения данной проблемы являются делегирование значительного количества полномочий на уровень муниципальных районов (что повсеместно происходит в настоящий момент), укрупнение муниципальных образований, а также межмуниципальное сотрудничество. Радикальным вариантом решения проблемы является отказ от двухуровневой системы местного самоуправления (ликвидация поселений), что, на наш взгляд, нецелесообразно в свете реформы местного самоуправления, проводимой в последние годы. В рассматриваемой ситуации, несмотря на неоднозначность оценок эффективности двухуровневой системы местного самоуправления в России, стабильность «правил игры» является одним из обязательных условий развития финансов муниципальных образований. Возвращение к одноуровневой системе приведет к дополнительным издержкам, связанным с организацией реформы, потребует длительного «переходного периода» и дискредитирует институт местного самоуправления в связи с организационными изменениями в диаметрально противоположных направлениях. Представляется целесообразным развитие законодательной базы и практики местного самоуправления в выбранном ранее направлении, то есть формирование такой системы двухуровневого самоуправления, которая позволит, с одной стороны, реально концентрировать финансовые ресурсы на уровне муниципальных районов для решения вопросов местного значения в таких социально значимых сферах, как образование и здравоохранение, а с другой – обеспечить поселения средствами, необходимыми для решения тех

вопросов, которые закреплены за данным уровнем самоуправления. В первую очередь это вопросы создания комфортной среды проживания, то есть коммунальное хозяйство и благоустройство территорий. Если признать неизменность реализуемого в настоящий момент подхода, то следует рассматривать перспективы развития именно двухуровневой системы местного самоуправления, возможности ее совершенствования в плане распределения доходных источников и расходных полномочий, межбюджетного регулирования, межмуниципального сотрудничества, что и представляется нам наиболее правильным в контексте реформирования российской системы местного самоуправления последних лет.

Думается, что укрупнение поселений возможно и целесообразно в отдельных случаях (например, для крайне малочисленных поселений или для поселений, имеющих историческую или экономическую общность), однако процесс укрупнения следует инициировать лишь в тех случаях, когда он объективно необходим и нет других приемлемых вариантов решения проблемы. Объединение поселений должно быть инициативным и добровольным, а повсеместный характер укрупнения поселений может нарушить концептуальные основы двухуровневой системы местного самоуправления, поэтому предпочтительнее использование межмуниципального сотрудничества в тех случаях, где это возможно. Таким образом, с одной стороны, консолидация ресурсов поселений для российских условий является объективным процессом, с другой – целесообразно не «слияние» муниципальных образований, а концентрация их ресурсов и управленческого потенциала для решения отдельных вопросов местного значения.

Таким образом, механизмы межмуниципального сотрудничества могут рассматриваться как альтернатива делегирования полномочий поселений на уровень муниципального района. Рассматривая альтернативные варианты финансирования реализации полномочий органов местного самоуправления поселений, можно выделить следующие:

– самостоятельная реализация полномочия;

– его реализация в рамках межмуниципального сотрудничества;

– делегирование полномочия на уровень муниципального района.

В каждом из этих случаев необходимо оценить стоимость реализации полномочия. Межмуниципальное сотрудничество в данном случае обеспечивает сохранение положительного эффекта масштаба, присутствующего при делегировании полномочий. Одновремен-

но, учитывая, что делегирование полномочий часто происходит на основе субъективных оценок целесообразности и в условиях несогласованности интересов поселений и муниципальных районов, наличие объективных финансовых критериев позволит оптимизировать расходы бюджетов поселений и обеспечит согласование интересов муниципальных образований в рамках реализации двухуровневой системы местного самоуправления.

Е. С. Лидер
магистр,
Челябинский государственный университет
Ю. Н. Старцев
доцент, канд. техн. наук,
Челябинский государственный университет

«ЦИФРОВОЕ НЕРАВЕНСТВО» КАК ПРЕПЯТСТВИЕ УСПЕШНОСТИ ПРОЕКТА «ЭЛЕКТРОННОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО»

Началом формирования Электронных правительств в Европейских странах можно считать Лиссабонский саммит 24 марта 2000 года. Основными целями Европейских договорённостей по созданию электронного правительства являются:

1) возможность получения всеми гражданами пользы от легкодоступных, заслуживших доверие услуг, получаемых инновационными способами;

2) обеспечение высокой степени удовлетворенности пользователей от получаемых услуг, а также прозрачности и ответственности госорганов, снижения административного бремени и роста эффективности госаппарата;

3) предоставление населению и бизнесу удобного и защищенного доступа к государственным услугам с помощью средств аутентификации[1].

Указанные цели отлично характеризуют основное предназначение Электронного правительства (ЭП). Как отмечает И.В. Ирихин, согласно концепции ЭП, вся система органов исполнительной власти должна функционировать как единая сервисная организация, предназначенная для оказания услуг населению[2].

В части оказания услуг населению ЭП сталкивается с неготовностью и невозможностью большей части граждан и организаций

использовать преимущества информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) во взаимодействии с государством.

Эта проблема активно обсуждается с середины 90-х годов прошлого столетия, именно тогда, вводиться новый термин – «цифровое неравенство». Впервые термин «цифровое неравенство» (англ. «digital divide») прозвучал в июле 1995 г. в отчете об исследовании, проведенном Государственной администрацией телекоммуникаций и информации США «Проваливаясь в сеть: обзор сельских районов»[3]. В США понятие «цифровое неравенство» означает – «экономическое неравенство между группами, включая доступность использования и обладание знаниями для использования ИКТ»[4].

В результате «цифрового неравенства» образуется новый социальный слой, у которого есть преимущества в получении благ, публичных услуг и доступа к информации о деятельности органов государственной власти.

Исходя из «Основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года», утвержденных Правительством Российской Федерации («Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года»), для устранения цифрового неравенства будут приняты следующие меры:

1) запуск к 2015 году цифрового эфирного вещания на всей территории Российской Федерации;

2) развитие широкополосного доступа к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» с использованием проводных и беспроводных линий связи различных типов;

3) развитие электронного обмена информацией и электронной торговли[5].

Акцентом по борьбе с цифровым неравенством в Российской федерации является – обеспечение равного доступа к информационным системам, в то время как в других странах отмечают важность иного фактора с которым необходимо бороться. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), рассматривая преодоление причин и последствий цифрового неравенства, отчетливо выделяет образовательный фактор, по мнению экспертов ОЭСР, развитие новейших технологий может оказаться бессмысленным и бесполезным при отсутствии комплексных знаний и навыков о способах и возможностях их использования[6]. К таким же выводам пришли и Австралийский ученые, исследуя барьеры, влияющие на внедрение ИКТ технологий в государственное управление и спо-

собствующих появлению «цифрового неравенства», они отмечают, что самым значительным показателем является образование, базовые знания в ИКТ[7].

Следует выделить такую неотъемлемую составляющую цифрового неравенства как неравенство в обладании знаниями, которое значительно замедляет развитие ЭП. Правительственные сайты, порталы предоставления государственных и муниципальных услуг созданы таким образом, что для использования необходимы специальные знания ИКТ.

Сейчас отмечается наличие разрыва в компьютерной грамотности и знаниях использования ИКТ между следующими социальными группами:

– старшим и младшим поколениями;

– малым и крупным бизнесом;

– жителями городов, сельской местности и удаленных территорий[8].

Анализируя опыт различных государств в устранении цифрового неравенства, можно привести примеры эффективных методов выхода из сложившегося положения:

1. Социальная программа США «Поколения онлайн», которая способствует устранению цифрового неравенства между пожилыми людьми и молодым поколениям в США. Она направлена на самообучение пожилых пользователей, предполагает предоставление пожилым людям адаптированного программного обеспечения на простом английском языке, содержащего пошаговые инструкции для индивидуального и группового обучения.

2. Социальная программа Чехии «Персональные компьютеры против барьеров», целью которой является обучение информационным технологиям инвалидов для их последующего трудоустройства и ресоциализации. Более двух третей прошедших обучение инвалидов находят впоследствии работу, преимущественно становясь специалистами в сфере программного обеспечения[9].

Борьба с «цифровым неравенством» происходит как на федеральном, так и на региональном уровне.

В Челябинской области процесс перехода к электронному правительству начался с принятия Областной целевой программы «Развитие информационного общества и формирование Электронного Правительства Челябинской области на 2011–2012 годы, утвержденной постановление Правительства Челябинской области» 27 октября 2010 года.

Основной целью формирования электронного правительства в Челябинской области является «повышение качества жизни населения Челябинской области за счет использования информационных и телекоммуникационных технологий»[10]. Достижение этой цели в Челябинской области, так же как и в большинстве регионов, блокирует проблема «цифрового неравенства».

Как сообщает Министерство связи и информационных технологий Челябинской области в статье, опубликованной на официальном сайте Министерства (http://www.mininform74.ru) 31 января, 2013: «В Челябинской области решение проблемы "цифрового неравенства" входит в число приоритетных направлений развития информационного общества и формирования электронного правительства в регионе на 2013–2014 годы. На сегодняшний день в 63 % домохозяйств области есть персональный компьютер, 2 млн жителей пользуются компьютерами постоянно, это примерно 57 % жителей. Доля домохозяйств Челябинской области, имеющих доступ к сети Интернет, в общем числе домохозяйств в 2012 году составляет 57 %. Уровень проникновения Интернета в Челябинске около 80 %, в Челябинской области (без Челябинска) – около 50 %».

Основные причины возникновения цифрового неравенства в Челябинской области сформулированы в Постановлении Правительства Челябинской области от 27.09.2012 N 520-2-П «Об областной целевой программе "Развитие информационного общества в Челябинской области на 2013–2015 годы"»:

1) обеспеченность населения крупных населенных пунктов услугами связи в разы превышает обеспеченность сельских поселений;

2) недостаточный выпуск специалистов по информационным технологиям вузами Челябинской области, не позволяет удовлетворить растущий спрос в квалифицированных специалистах;

3) недостаточен уровень использования широкополосного доступа к сети Интернет, что препятствует массовому использованию информационных технологий работниками предприятий и широкому распространению электронной коммерции;

4) уровень доступа органов местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области к информационно-технологической инфраструктуре не соответствует уровню, достигнутому в органах исполнительной власти Челябинской области;

Министр информационных технологий и связи Челябинской области Д. А. Тарасов в своем интервью для агентства новостей «Доступ» отмечает: «…важным аспектом ликвидации "цифрового

неравенства" является повышение информированности населения о новых возможностях, совершенствование систем обучения и переобучения навыкам владения информационно-коммуникационными технологий».

Используя примеры преодоления цифрового неравенства в зарубежных странах, в Челябинской области необходимо разработать социальную программу, направленную на обучение различных социальных групп навыкам работы с ИКТ для эффективного использования функциональных возможностей Электронного правительства. Результатами такой программы должно стать повышение процента людей пользующимся единым порталом предоставления государственных и муниципальных услуг. Согласно отчету 2013 г. органы исполнительной власти Челябинской области и органы местного самоуправления муниципальных образований Челябинской области оказывают 80 % услуг в электронной форме, а доля жителей Челябинской области использующих механизм получения услуг в электронном виде составляет 25 %[11].

Для того, что бы проект «Электронное Правительство» стал успешным в Российской Федерации и в Челябинской области в частности, необходимо, чтобы «никто не остался в стороне» и большая часть населения пользовалась преимуществами и удобствами, которые предоставляет ЭП, чего невозможно добиться без устранения проблемы «цифрового неравенства». Для этого авторами предлагается следующее:

Проект паспорта подпрограммы «Обучение населения Челябинской области навыкам использования информационно-телекоммуникационных технологий» областной целевой программы «Развитие информационного общества в Челябинской области на 2013–2015 годы»

Наименование Подпрограммы	–	«Обучение населения Челябинской области навыкам использования информационно-телекоммуникационных технологий»
Основание и дата принятия решения о разработке Подпрограммы	–	Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации, утверждённая Президентом Российской Федерации 7 февраля 2008 года № Пр-212;

		государственная программа Российской Федерации «Информационное общество (2011–2020 годы)», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 20 октября 2010 г. № 1815-р «О государственной программе Российской Федерации «Информационное общество (2011–2020 годы)»; Федеральный закон от 27 июля 2010 года № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»;
Основание и дата принятия решения о разработке Подпрограммы	–	Федеральный закон от 9 февраля 2009 года № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»; распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 июля 2007 г. № 871-р (об утверждении Типовой программы развития и использования информационных и телекоммуникационных технологий субъекта Российской Федерации); Концепция развития информационного общества в Челябинской области до 2015 года, утверждённая постановлением Правительства Челябинской области от 19.10.2011 г. № 360-П «О Концепции развития информационного общества в Челябинской области до 2015 года»
Государственный заказчик Подпрограммы	–	Правительство Челябинской области
Государственный заказчик – координатор Подпрограммы	–	Министерство информационных технологий и связи Челябинской области
Цели Подпрограммы	–	повышение уровня знаний и навыков населения Челябинской области в части использования информационных и Телекоммуникационных технологий при использовании функциональных возможностей Электронного правительства

Задачи Подпрограммы	–	обучение населения Челябинской области навыкам использования ИКТ; популяризация получения государственных и муниципальных услуг в электронной форме; информирование населения о возможностях и преимуществах использования ИКТ во взаимодействии с органами государственной власти.
Важнейшие целевые индикаторы и показатели	–	доля жителей Челябинской области, использующих механизм получения государственных и муниципальных услуг в электронной форме: 2013 год – 30 процентов; 2014 год – 35 процентов; 2015 год – 40 процентов доля жителей пожилого возраста Челябинской области, использующих механизм получения государственных и муниципальных услуг в электронной форме: 2013 год – 25 процентов; 2014 год – 50 процентов; 2015 год – 60 процентов доля сельского населения Челябинской области, использующих механизм получения государственных и муниципальных услуг в электронной форме: 2013 год – 25 процентов; 2014 год – 50 процентов; 2015 год – 60 процентов
Сроки реализации Подпрограммы	–	2013–2015 годы:
Ожидаемые конечные результаты реализации Подпрограммы	–	в результате реализации мероприятий Подпрограммы предполагается: активное вовлечение граждан и организаций в использование информационных и коммуникационных технологий за счет получения необходимых навыков и знаний;

Ожидаемые конечные результаты реализации Подпрограммы	–	увеличение доли граждан Челябинской области использующих механизм получения государственных и муниципальных услуг в электронной форме; увеличение доли граждан пожилого возраста Челябинской области использующих механизм получения государственных и муниципальных услуг в электронной форме; увеличение доли сельского населения Челябинской области использующих механизм получения государственных и муниципальных услуг в электронной форме.

Примечания

[1] Шустова, М. С. К вопросу внедрения электронного правительства и электронной демократии в Европе / М. С. Шустова // Общество и право. – 2011. – № 2.

[2] Ирхин, Ю. В. Электронное правительство» и общество: мировые реалии и Россия: сравнительный анализ / Ю. В. Ирхин // Социолог. исслед. – 2006. – № 1.

[3] Аймалетдинов, Т. А. Высокие технологии и проблемы информационного неравенства в России / Т. А. Аймалетдинов Социолог. исслед. – 2003. – № 8. – С. 121–126.

[4] US Department of Commerce, National Telecommunications and Information Administration (NTIA) 1995. Falling through the net: A survey of the «have nots» in rural and urban America. URL: http://www.ntia.doc.gov/ntiahome/fallingthru.html

[5] «Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года» (утв. Правительством РФ 31.01.2013):

[6] Перфильева, О. В. Проблема цифрового разрыва и международные инициативы по ее преодолению / О. В. Перфильева // Вестн. Междунар. организаций. – 2007. – № 2 (10).

[7] Black, R. Addressing the Digital Divide in Rural Australia / R. Black, J. Atkinson. 2007.

[8] Коротков, А. В. Цифровое неравенство в процессах стратификации информационного общества / А. В. Коротков // Информационное общество. – 2003. – № 5.

[9] Данилов, Н. А. Социальная справедливость в информационном обществе: проблема цифрового равенства / Н. А. Данилов // Информационное право. – 2012. – № 2.

[10] Постановление Правительства Челябинской области от 27.09.2012 № 520-2-П «Об областной целевой программе “Развитие информационного общества в Челябинской области на 2013–2015 годы”».

[11] Доклад первого заместителя Министра информационных технологий и связи Челябинской области А. С. Козлова на XIX научно-практической конференции «Инновации в системе профессионального образования: информационно – образовательная среда»

В. В. Липихин
магистрант,
Челябинский государственный университет
В. Ф. Горшенин
доцент, канд. физ.-мат. наук,
Челябинский государственный университет

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ НЕЛИНЕЙНОГО РАЗВИТИЯ

В переломный период перехода из XX века в век XXI одной из важнейших проблем российского частного предпринимательства стала невозможность развития бизнеса консервативными (традиционными) взглядами на управление. В условиях постиндустриального общества и развития экономики традиционные модели управления не показывали должной гибкости и оперативности, а значит, не обеспечивали организации необходимого уровня обратной связи с потребителем, конкурентоспособности на рыночной нише и внутриорганизационного комфорта для создания позитивной атмосферы роста и самореализации человеческих ресурсов. Развитие – это процесс методичного, поэтапного движения вперед. Исходя из диалектики слова, развитие толкуется как «Процесс закономерного изменения, перехода из одного состояния в другое, более совершенное; переход от старого качественного состояния к новому, от простого к сложному, от низшего к высшему» [1]. Применительно к организации, закон развития можно сформулировать как стремление всякой организации к реализации себя как целого, а также каждого из составляющих её элементов в частности на базе их активности, коммуникации и динамичности развития.

Актуальность традиционных систем управления во время зарождения и реализации принципов индустриальной экономики была неоспорима. Эта модель идеально сочеталась с движением общества

под эгидой взаимосвязи науки и техники. Главной движущей силой индустриального периода развития общества стал научно-технический прогресс – термин, введенный в 1958 году Д. Д. Берналом – ставший ответом на нужды материального производства, а также рост и усложнение потребностей общества [2]. Существовали потребности, которые удовлетворялись с помощью конкретных производственных групп предприятий, рынок был узок и не столь динамичен, как сейчас, а потребитель не имел такого широкого выбора и не полностью осознавал всю свою силу в процессе обеспечения спроса. В таких условиях социально-экономические системы развивались реализуя модель расширенного воспроизводства – то есть модель наращивания желаемого результата деятельности производственного предприятия (к примеру, объёма реализации продукции) в линейной зависимости от привлекаемого в процесс производства объёма ресурсов (затрат) (Рис. 1-а).

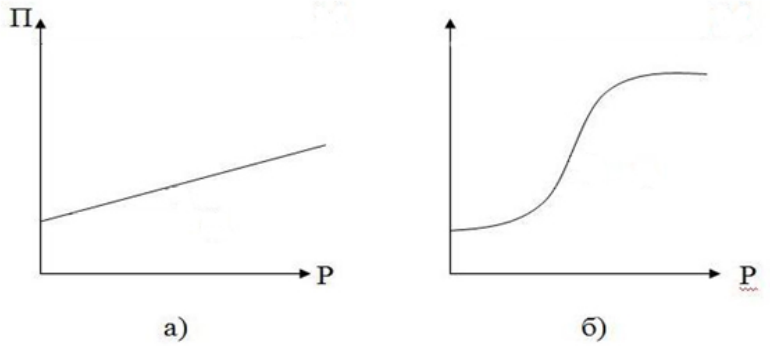


Рис. 1. Модели развития: а) линейной зависимости; б) нелинейной.

Возникшая во второй половине XX века и пришедшая в нашу страну в XXI веке инновационная экономика сделала традиционную модель развития организации неконкурентоспособной. Экономика постиндустриального общества требовала интенсивности характера изменения результата, гибкости и оперативности принятия управленческих решений, адекватного реагирования на динамичную, изменяющуюся конъюнктуру рынка, клиентоориентированного подхода – качеств, не присущих механистической организации индустриального общества по определению [3].

Развивающаяся конкурентная среда, инновационный характер бизнеса, превалирующая важность информационных ресурсов перед

материальными, а также моделирование сочетания ресурсных составляющих с различной степенью нелинейности под влиянием набирающего силу человеческого фактора определило новый путь развития социально-экономических систем. Данный путь, предлагается называть интенсивным [4], поскольку на его базе реализуется нелинейная зависимость от объема привлекаемых в систему ресурсов. Зависимости развития такого рода относятся к классу S-образных (логистических) кривых (Рис. 1-б) [5]. Подобный характер развития процессов и возможностей практического использования нелинейных моделей развития в деятельности современных хозяйствующих субъектов связан с множеством причин и факторов воздействия.

Одной из важнейших причин важности нелинейного развития является возможность получения синергетического эффекта. Синергетический эффект – это возрастание эффективности деятельности в результате соединения, интеграции, слияния отдельных частей в единую систему за счет так называемого системного эффекта (эмерджентности) [6]. Эффект синергии достигается за счёт набора и сочетания факторов производства, определяющих результативность организации как системы с существенно большим результатом, чем результат каждого входящего в неё элемента по отдельности. Достигнуть эффекта синергии не могут, к примеру, материальные и финансовые ресурсы без участия человека, так как сами по себе эти виды ресурсов к развитию не способны и проявить нелинейных эффектов в развитии не могут. Только при обязательном участии человека во взаимодействии этих ресурсов проявляется нелинейный эффект. Человеческий фактор обеспечивает связи и отношения всех составляющих ресурсного потенциала организации для создания баланса ресурсов, через который в свою очередь проявляется синергетический эффект. Именно главная особенность человеческих ресурсов – наличие нелинейных свойств – придаёт человеческому фактору особую важность в процессе развития социально – экономических систем, поскольку человеческие ресурсы способны придать нелинейный характер взаимодействия ресурсов всей системе в целом.

Для активизации нелинейных свойств человеческих ресурсов в современной теории управления человеческими ресурсами существует инструментарий креативного и инновационного менеджмента. Креативный менеджмент – это специфическая отрасль науки, синтезирующая знания о разработке, интеграции и широком применении оригинальных идей, новой компоновки уже существующих

форм в любом виде, выработки критического мышления и повышении эффективности формирования и использования интеллектуально-креативного капитала.

Первый этап, который позволяет создать эффективно функционирующую внутри предприятия систему единомышленников, – *креативная селекция (англ. «selection»)* – планирование, подбор работников для создания творческого коллектива единомышленников (своего рода, команды), который отличает творческий подход к решению проблем организации, всесторонность анализа перспектив и задания стратегических ориентиров, желание развиваться вместе с организацией, создание положительных синергетических эффектов. Креативная селекция, по своей сути, это процесс создания человеческого капитала, то есть совокупности знаний, практических навыков и творческих способностей служащих компании, приложенной к выполнению текущих задач, а также объединение моральных ценностей компании, культуры труда и общего подхода к делу.

Второй этап – *стимуляция* сотрудников *(англ. «stimulation»)*. То есть воздействие на творческое начало сотрудников посредством вовлечения их в процесс принятия управленческих решений, совместный всесторонний анализ управленческой ситуации. Процесс стимуляции сотрудников – это управленческое воздействие менеджмента организации на работников с целью осуществления их интеллектуально-креативной деятельности. Интеллектуально-креативная деятельность – это результат совместной работы основного интеллектуального капитала работника, то есть его знаний, навыков и умений, и его оборотного (креативного) капитала (созидательных действий в виде творческой энергии), и находящие свое выражение в генерации существенных новых форм

Последний этап – *поиск* новых источников повышения результатов деятельности организации *(англ. «searching»)*. На этом этапе объектом поиска могут выступать новые рынки (рыночные ниши), новые направления деятельности предприятия, новый продукт с набором исключительных свойств рентабельности, уровня спроса, минимизации затрат на производство и т.д. В рамках креативного менеджмента организации данный этап – это поиск и задание новых ориентиров для развития компании. Профессионализм, квалификация, большой объём фундаментальных знаний о науке управления, работа основного интеллектуального капитала и творческих способностей сотрудников позволяют находить дополнительные источники повышения объёмов производства и реализации продукции.

Разработка и реализация каждого из вышеперечисленных этапов для активизации нелинейных свойств человеческих ресурсов позволяет достигнуть нелинейного эффекта организации в целом. В качестве примера практической реализации в достижении нелинейного эффекта через предложенный инструментарий рассмотрим развитие подразделения организации ООО «Егоза» в г. Челябинск.

В августе 2009 г. подразделение столкнулось с тенденцией сокращения объёмов продаж продукции:

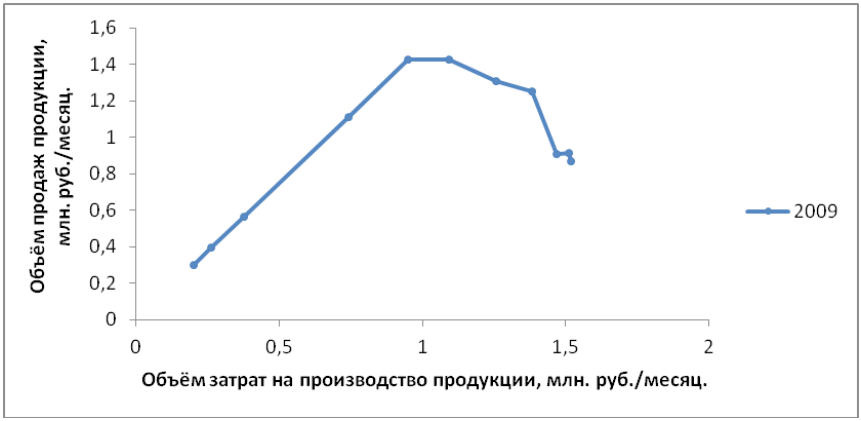


Рис. 2. Динамика сокращения объема продаж продукции подразделением в 2009 г.

Точкой бифуркацией стал зафиксированный в мае объём продаж в 1,111 млн рублей, после чего ситуация изменилась и в результате этого изменения график приобрел отрицательный аттрактор.

Основной причиной сокращения объёмов продаж продукции стало падение спроса на продукцию в результате её перепроизводства. Рынок был настолько насыщен данной товарной категорией, что потребность в ней существенно сократилась, а руководство подразделения, привыкшее действовать в рамках модели расширенного воспроизводства, не успело вовремя среагировать на изменившуюся рыночную ситуацию.

Изменение расстановки конкурентных сил, потеря исключительных свойств продукта и сокращение спроса на него в рамках деятельности Челябинского подразделения компании означали потерю эффективности его функционирования. Подразделение становилось не рентабельным, и было два пути выхода из создавшейся ситуации:

полная реструктуризация подразделения или его ликвидация.

Для выхода на вектор роста подразделению требовалось отказаться от модели расширенного воспроизводства, старых номенклатурных позиций и найти иные источники прироста объёмов продаж.

К подразделению был применен инструментарий креативного менеджмента в рамках реструктуризации. Сначала, была проведена кадровая селекция – на работу были отобраны и приняты молодые перспективные кадры в возрасте до 50 лет для руководителя, до 40 лет для промежуточного руководителя и до 25 лет для исполнителей, занятых в процессе маркетинга и сбыта продукции. Работники нанимались на условиях испытательного срока с целью создания сплоченной, творческой и квалифицированной команды единомышленников, способной обеспечить необходимый для нелинейного развития подразделения положительный синергетический эффект.

После прохождения испытательного срока и номинальной акклиматизации внутри компании, работники подразделения были вовлечены в процесс решения возникшей отрицательной тенденции по сокращению объёмов продаж продукции. На условиях разделения труда и четкого выполнения своих функциональных обязанностей, взаимовыручки и использования творческого капитала работников подразделение вышло на потерянный уровень прироста объёмов продаж, наладив эффектную систему коммуникации между собой и обратной связи с клиентами компании, внедряя в свою деятельность ориентацию на потребителя.

Но развитая конкурентная среда требовала от организации не только гибкости и оперативности в принятии точных и адекватных изменениям во внешней среде управленческих решений. Необходимо было осуществить кардинальный скачок, найти новый источник повышения результата деятельности организации. В рамках этой стратегической цели был изучен и разработан план дифференциации производства. В начале 2009 года предприятие реализовало стратегию дифференциации производства новой товарной линейки, и в середине 2009 года подразделениям был предложен к освоению и запущен в обращение новый продукт.

Новый кадровый состав подразделения быстро освоил азы технологии производства нового продукта, а также его достоинства и преимущества перед аналогами других технологический направлений. Был разработан план продвижения продукции на строительном рынке крупных объектов капитального строительства и строительства частных секторов. Был разработан товарный имидж, включивший в

себя все лучшие качества нового продукта. Коллектив Челябинского подразделения сравнительно быстро по отношению к подразделениям компании в других городах наработал постоянных клиентов и клиентскую базу, несмотря на непосредственную близость подразделения к основному производству в г. Миасс, исследовал и занял перспективные рыночные ниши работы на электронных торговых площадках строительного рынка.

Продвижение и реализация нового продукта усилиями подразделения вывела совокупные объёмы продаж продукции на новый уровень, лишь подчеркивая тенденцию ухода от линейной зависимости повышения результатов деятельности подразделения от объёма затрачиваемых в процессе производства ресурсов.

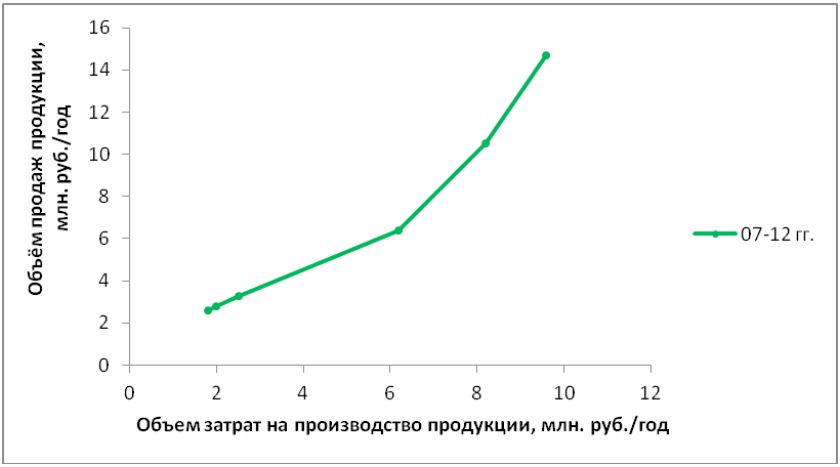


Рис. 3. Динамика объема продаж продукции в период с 2007 по 2012 гг.

Таким образом, развитие организации в линейной независимости прироста объёма реализации продукции от затраченных на производство продукции ресурсов возможно *только при участии человека* в процессе формирования ресурсных связей для их максимально эффективного использования. *Человек* – является *главным ресурсом* для построения организации с нелинейным методом развития.

Креативный менеджмент может выступать и выступает как *инструмент* достижения таких результатов деятельности предприятий в целом и отдельных их подразделений, через использование инструментария, который содержит различные методы, способы и

приёмы. В данной работе практическое применение этого инструментария рассмотрено в поэтапной реализации трёх инструментов: селекции, стимуляции и поиска.

Главная задача управления на этапе данного перехода – построение такой системы управления, в которой максимально задействованы человеческие ресурсы, их стремление к самореализации в рамках общего развития организации и осуществлению творческо-интеллектуальной деятельности.

Список литературы

1. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов. – М., 2010.

2. Бернал, Дж. Д. Мир без войны / Дж. Д. Бернал. – СПб., 1973.

3. Вебер, М. Хозяйство и общество / М. Вебер. – М. : Изд-во ГУ ВШЭ, 2010.

4. Горшенин, В. Ф. Нелинейные аспекты развития социально-экономических систем / Горшенин В. Ф. // Материалы VI науч.-практ. конф. Челяб. гос. ун-т. – Челябинск: Энциклопедия, 2012. – С. 38–45.

5. Горшенин, В. Ф. Ценностный подход к оценке качества рабочей силы / В. Ф. Горшенин // Вестн. Челяб. гос. ун-та. – 2010. – № 14 (195). – Вып. 27. – С. 27–30.

6. Большой экономический словарь. – М., 2010.

Т. Ю. Лушникова
доцент, канд. экон. наук,
Челябинский государственный университет

КРИТЕРИИ ФОРМИРОВАНИЯ СТРУКТУРЫ ОБЪЕКТОВ РЕГИОНАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

Процесс формирования собственности региона был задан политикой разгосударствления отношений собственности в начале 90-х годов. Запуск рыночных механизмов в российской экономике активизировал региональные процессы в сфере отношений присвоения. Сегодня проблема формирования и использования региональной собственности по-прежнему остается одной из самых острых.

Многообразие структуры объектов собственности, неопределенность их границ требует осмысления и разработки методологических подходов к управлению и формированию региональной собственности. Роль последней еще не изучена до конца вследствие не-

разработанности данной категории. Вместе с тем вопросы собственности всегда находятся в центре внимания официальных документов органов государственной власти субъектов РФ. Государственный сектор экономики субъектов РФ, с позиции органов государственной власти, продолжает оставаться одной из действенно регулирующих сфер регионального хозяйственного комплекса. Это обусловлено, прежде всего, возможностью прямого воздействия на объекты региональной собственности и быстротой принимаемых решений.

Критерии формирования региональной собственности определены в федеральном законодательстве. Начало данному процессу положило Постановление Верховного Совета РСФСР от 27 декабря 1991 года «О разграничении государственной собственности в Российской Федерации на федеральную собственность, государственную собственность республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономной области, автономных округов, городов Москвы и Санкт-Петербурга и муниципальную собственность» Так, согласно данному Постановлению в собственности региона могут находиться: предприятия всех отраслей народного хозяйства. К ним относятся предприятия всех отраслей народного хозяйства, занимающие доминирующее положение на российском или местных рынках товаров, работ и услуг, крупнейшие предприятия со среднегодовой стоимостью основных фондов на 1 января 1992 г. более 100 млн руб. или численностью занятых более 10 тыс. человек, предприятия атомного и энергетического машиностроения, рыбопромысловой промышленности, зверосовхозы.

В составе таких объектов названы не входящие в имущество предприятий государственные санаторно-курортные учреждения, находящиеся в ведении центральных органов государственного управления Российской Федерации, объекты гостиничного хозяйства, учреждения здравоохранения и народного образования, культуры и спорта, научно-исследовательские, проектно-конструкторские, геологоразведочные и изыскательные организации, научно-производственные объединения.

Сюда же относятся предприятия: автомобильного транспорта, по строительству и эксплуатации водохозяйственных систем и сооружений, телевидения и радиовещания, полиграфические предприятия и издательства, информационные и телеграфные агентства Министерства печати и массовой информации России, общереспубликанские предприятия строительства, производство строительных материалов и конструкций.

Средние специальные и профессиональные учебные заведения, имеющие общереспубликанское значение, базы комплектации, холодильные установки, элеваторное хозяйство, оптово-складские помещения и предприятия по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций также включены в перечень таких объектов [1].

Федеральный закон от 17 июля 2001 года «О разграничении государственной собственности на землю» определил критерии, исходя из принадлежности субъекта на земельный участок и уровня значения земель. Так, к собственности субъекта РФ могут быть отнесены земельные участки в составе: земель особо охраняемых природных территорий регионального значения, земли сельско-хозяйственного назначения, земли промышленности, транспорта, связи, земли занятые недвижимым имуществом, находящимся в собственности субъекта РФ и иного назначения [2].

Таким образом, в федеральном законодательстве заложены следующие основополагающие критерии формирования собственности региона:

во-первых, территориальный (на территории какого субъекта Российской Федерации расположен тот или иной имущественный объект);

во-вторых, экономической эффективности (учитывается сфера деятельности предприятия, его финансовое положение, возможность инвестирования объекта);

в-третьих, сочетания федеральных и региональных интересов (делегирование управленческих полномочий в отношении объектов государственной собственности между федеральными и региональными органами власти).

В результате процессов разграничения и формирования в собственности субъекта РФ сегодня находятся: земля, недра, леса, водные объекты, расположенные в пределах территории соответствующего региона, предприятия разных отраслей народного хозяйства, здания, сооружения, жилые и нежилые помещения, финансовые средства, в том числе средства бюджета субъекта, внебюджетные фонды, валютные ценности, пакеты акций, объекты культурного достояния.

Как видим, закон дает широкое толкование содержания структуры объектов региональной собственности. Практически в собственности субъекта может находиться любое движимое и недвижимое имущество и в этом, на наш взгляд, состоит проблема формирования границ собственности региона, которые до сих пор не определены.

Это проявляется в том, что показатели удельного веса собственности субъектов РФ по различным регионам значительно колеблются при формально равном их статусе. Существует большая группа регионов, где объем государственной собственности субъектов Федерации ограничен 1–2 % и даже менее (например, в Ямало-Ненецком АО – только 0,5 %) стоимости основного капитала. Данная ситуация практически снимает с повестки дня для данной группы регионов - проблему формирования и управления отношениями государственной собственности субъектов РФ. Также возникает вопрос о ведущей роли государственной собственности в региональной экономике, реализации ее не только экономических функций, но и социальных. Не удивляет и тот факт, что в тех субъектах, где институт собственности незначителен, отсутствует орган по управлению ею. Действительно деятельность любого органа, любой организации базируется на определенном объеме собственности. Нет собственности, и исчезает сам субъект управления ею.

Напротив, есть субъекты РФ, где структура объектов собственности весьма значительна. Это, прежде всего республики (Татарстан, Якутия) и города федерального значения (Москва и Санкт-Петербурга).

Широкая трактовка законодательного определения содержания собственности региона, возможность самостоятельно формировать структуру объектов собственности, исходя порой из субъективных политических амбиций региональных лидеров – все эти обстоятельства обусловили проблему существования и реализации государственной собственности в регионах.

Не решит и данную проблему подход, который заложен в формировании структуры объектов муниципальной собственности. Если регионы могут самостоятельно формировать институт региональной собственности, то муниципалитеты такой возможности лишены. Сегодня федеральный закон

«Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» определил состав имущества, которое может быть в муниципальной собственности, исходя из компетенции муниципального образования [3]. Можно сказать, что если есть полномочие – значит необходимо иметь имущество для его реализации.

Формулировка вопросов местного значения предусматривает различные способы их решения органами местного самоуправления. В одних случаях органы местного самоуправления обеспечивают предоставление услуг населению посредством создания необходи-

мых для этого муниципальных предприятий и учреждений. В других случаях органы местного самоуправления организуют предоставление указанных услуг, что возможно осуществить как через организации, находящиеся в муниципальной собственности, так и через другие хозяйствующие субъекты. В ряде случаев органам местного самоуправления предписывается создание условий для предоставления определенных услуг населению, т.е. их деятельность должна быть направлена на развитие необходимой инфраструктуры, находящейся в иных формах собственности. В зависимости от этого решается вопрос о возможности нахождения тех или иных объектов имущества в муниципальной собственности.

Очевидно, что критерий, который заложен сегодня в законе (ФЗ-№ 131) значительно сократил количество объектов муниципальной собственности, способствовал приватизации непрофильных объектов, часть которых приносила доходы в местные бюджеты.

Безусловно, такой подход не может быть реализован на региональном уровне, прежде всего, исходя из подвижного характера определения полномочий субъекта РФ. Данный механизм сам по себе, по мнению специалистов, представляет одну из проблем федерализма в России – проблему разграничения полномочий между федеральными органами и субфедеральными органами власти.

На наш взгляд, выход из сложившейся ситуации находится в определении критериев формирования региональной собственности, которые должны исходить из:

– определения экономической сущности данной категории – региональная собственность;

– определения содержания региональной собственности в качестве объекта управления, что обуславливает особенность механизма воздействия на данную форму собственности, состоящую в единстве многообразия. В этом смысле управление собственностью региона должно исходить из многообразия ее особенностей, а не сводиться к какой-либо одной ее стороне (объекту, субъекту), хотя бы и очень важной [4];

– определения функций региональной собственности, в основе которых должны лежать функции региона как государственного образования.

И, наконец, все эти вопросы должны найти отражение в разработке концепции управления региональной собственностью, которая должна быть принята в каждом субъекте РФ.

Список литературы

1. Постановление Верховного Совета РСФСР от 27 декабря 1991 года «О разграничении государственной собственности в Российской Федерации на федеральную собственность, государственную собственность республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономной области, автономных округов, городов Москвы и Санкт-Петербурга и муниципальную собственность».
2. «О разграничении государственной собственности на землю». Федеральный закон от 17 июля 2001 года № 101.
3. «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ». Федеральный закон от 06 октября 2003 г. № 131.
4. Лушникова, Т. Ю. Управление социально-трудовыми отношениями в контексте экономической безопасности / Т. Ю. Лушникова, Е. В. Масленникова. – Челябинск, 2009. – С. 62–63.

Е. В. Масленникова
доцент, канд. экон. наук,
Челябинский государственный университет

ГРАНИЦЫ И ОГРАНИЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

В понятие «социальная политика» исследователи понимают поразному. В самом общем виде ее можно определить как комплекс мер, реализуемых государством в социальной сфере с целью повышения уровня и качества жизни населения. Основными направлениями социальной политики являются следующие:

- политика занятости;
- демографическая политика;
- социальная защита населения;
- пенсионное обеспечение;
- политика в области здравоохранения и т.д.

Если все страны, реализующие социальную политику разделить на два противоположных полюса: те в которых реализуется широкий спектр мероприятий социальной политики, охватывающий широкие слои населения и те в которых реализуемые меры минимальны, то получим следующую картину: страны с минимальным уровнем политики стремятся ее расширить, а страны с максимальным ее уровнем, наоборот, сократить.

Таким образом, расширяя комплекс мер социальной политики,

принимая все новые программы в социальной сфере, охватывая все большие категории населения и повышая их жизненный уровень, большинство развитых стран, добившись значительных успехов, столкнулись и с серьезными проблемами, превратившимися в реальные угрозы экономике страны.

В целом, результаты реализации социальной политики в развитых станах можно разделить на позитивные и негативные.

К позитивным результатам реализации социальной политики относятся следующие:

- высокое качество жизни населения;
- социальная стабильность в обществе;
- высокая продолжительность жизни;
- сокращение бедности;
- создание эффективного рынка труда и т.д.

Негативными последствиями широких мер по социальной защите и поддержки граждан развитых стран являются следующие:

- снижение конкурентоспособности товаров на внутренних и внешних рынках из-за высокого уровня налогообложения;
- ощутимый для национальной экономики отток капитала;
- снижение уровня трудовой активности населения;
- развитие иждивенчества и элементов спекуляции.

Кроме того, следствием реализации широкомасштабных мер в сфере социальной политики для больших слоев населения в развитых странах становится снижение уровня благосостояния всех, в том числе и через систему перераспределения получаемых доходов. С одной стороны, увеличение налоговой нагрузки приводит к удорожанию стоимости труда, с другой – к его низкооплачиваемости, что подрывает стимулы к высокоэффективному труду, приводит к утечке умов и деловых людей из страны.

Кроме того, как отмечают исследователи, в развитых странах, в частности в Германии, появилось новое поколение предпринимателей, не желающих в качестве налогоплательщиков нести солидарную ответственность и содержать социально незащищенные слои населения.

Причинами таких изменения является недоучет границ и ограничений социальной политики. При ее реализации надо учитывать имеющиеся объективные ограничения. Их наличие не позволяет достичь заявленных целей социальной стратегии одновременно или в полном объеме.

Имеющиеся ограничения социальной политики можно разделить на следующие группы:

- финансовые;
- связанные с действием экономических законов;
- политические;
- общественные.

Финансовые ограничения предполагают наличие источников финансирования социальных программ. Например, нельзя повысить величину выплачиваемых государственных пенсий или иных социальных трансфертов, формируемых из средств страхового характера, не повышая тарифов страховых отчислений либо без увеличения базы, на которую начисляются соответствующие страховые взносы.

Действие объективных экономических законов предполагает, что любая мера имеет последствия и в других сферах. Рост, например, пособия по безработице, увеличивает количество его получателей, так как с одной стороны часть плодит иждивенцев, с другой приводит к сокращению рабочих мест из-за увеличившихся налогов. Увеличение налогов на социальные нужды приводит к сглаживанию неравномерных доходов населения (дифференциации) и это подрывает стимулы к деловой активности.

Политические ограничения связаны с тем, что социальная политика государства не существует в отрыве от политики государства вообще, а также от конкретных политик: от экономической, от налоговой; от бюджетной; от внешней и т.д. Сама социальная политика распадается на различные политики. От того, насколько развита социально-политическая деятельность государства, зависит внутреннее содержание его социальной политики.

Общественные ограничения обусловлены тем, что обычно значительная часть общества оказывается не готова принять предлагаемые социальные изменения. С одной стороны, объективно, так как это предполагает увеличение нагрузки на доходы домохозяйств, с другой, – субъективно, идеологически не принимая предлагаемые изменения.

Учет ограничений социальной политики не означает полного отказа от государственного регулирования экономики в этой сфере. Социальная политика должна сохранять свою универсальность и являться средством ослабления неравенства в доходах и в потреблении социальных услуг, однако в целом политика государства должна быть направлено на то, чтобы в мерах социальной поддержки нуждалось минимальное количество граждан.

Таким образом, однозначного ответа здесь нет. Необходим разумный подход, так как идеального набора мер социальной политики

не существует. Здесь будут уместны слова французского писателя XVIII века, мыслителя и моралиста Николя де Шамфора: «Управлять нужно с помощью разума: нельзя играть в шахматы с помощью доброго сердца».

Список литературы

1. Павлов, В. С. Социальная политика западноевропейских государств в рыночной экономике: возможности и границы // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2008. – № 6. – С. 165–170.

2. Стребков, А. И. Социальная политика государства: понятийный фрагмент. Homo philosophans: Сб. к 60-летию профессора К. А. Сергеева. Серия «Мыслители», вып. 12. – СПб., 2002. – С. 396–403.

3. Экономика труда: учебник для вузов / под ред. Ю. П. Кокина, П. Э. Шлендера. – М. : Магистр, 2011.– 686 с.

Н. В. Мелихова
доцент, канд. экон. наук,
Челябинский государственный университет

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММЫ ARIS EXPRESS ДЛЯ АНАЛИЗА БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ОРГАНИЗАЦИИ

До начала 80-х годов большинство организаций исповедовали так называемый функциональный подход к управлению, суть которого заключается в управлении наборами функций. Вся деятельность организации разбивается на наборы функций, и однородные функции выполняются отдельными подразделениями. Подразделения выстраиваются в иерархические структуры. Управление такой структурой и сводится фактически к управлению функциями.

Многие руководители привыкли к тому, что это самый естественный, эффективный и вообще единственный способ управления. Он довольно прост и понятен сотрудникам организаций, легко усваивается и тиражируется по горизонтали и вертикали путем наращивания иерархий. Он был вполне оправдан в условиях постоянно увеличивающегося спроса, ускоряющего рост компаний, при наличии гарантированных рынков сбыта.

Однако в настоящее время, когда резко усилилась конкурентная борьба, борьба за клиента, функционально ориентированная схема управления начала давать серьезные сбои. Многие компании, стре-

мясь к большей гибкости организации, стали искать пути сокращения управленческих расходов и постепенно переходить от функционального управления к управлению процессами.

Суть подхода состоит в следующем: вся деятельность компании состоит из двух видов активностей: повторяющихся (которые приходится осуществлять периодически либо в случае наступления определенных событий) и «разовых», уникальных по составу, которые не повторяются в дальнейшем в таком виде. Первый вид активностей называется процессами, второй – мероприятиями, проектами, программами и т.п. Если это так, то управлять деятельностью компании – значит управлять ее процессами и проектами.

В основе процессного подхода в управлении организацией лежит понятие процесса: это связанный набор повторяемых действий (функций), которые преобразуют исходный материал и (или) информацию в конечный продукт (услугу) в соответствии с предварительно установленными правилами.

Большую часть деятельности организаций как раз и составляют процессы, поэтому переход на процессное управление означает переход на управление деятельностью в отличие от управления структурами, характерного для функционального управления. Отсюда вытекают основные преимущества процессного подхода перед функциональным – он более нацелен на конечный результат.

Процессный подход позволяет:

- быстрее реагировать на изменения, т.к. наборы функций, не видя связи между ними, перестраивать гораздо сложнее;
- нацеливать всех сотрудников на результат процессов (продукт, услугу). При функциональном подходе деятельность подразделений направлена на удовлетворение требований руководителя, а не клиента;
- эффективнее сокращать затраты, т.к. работа с процессами позволяет избегать дублирования и затрат, не необходимых для достижения результата.

Таким образом, процессно-ориентированный подход к управлению позволяет организовать деятельность таким образом, чтобы она стала более гибкой, направленной на постоянное улучшение качества конечного продукта, снижение его стоимости и, в конечном счете, на удовлетворение клиента.

Но в условиях перехода к процессному управлению от сотрудников компании, и прежде всего от руководителей – управленцев требуется умение выделять бизнес-процессы, описывать, оптимизи-

ровать и регламентировать их. Соответственно, высшие учебные заведения должны готовить специалистов, обладающих необходимыми знаниями и умениями в области управления бизнес-процессами.

В настоящее время существует достаточно большое количество программных продуктов, позволяющих быстро и качественно описать, т.е. отобразить графически бизнес-процессы предприятия. Эти программные продукты обычно относят к категории CASE – средств *(от англ. Computer Aided Software Engineering)*.

Перечень этих программных продуктов достаточно обширен: Design/IDEF (разработчик – фирма Meta Software), BPwin (разработчик - Logic Works); Vantage Team Builder (Cayenne), Designer/2000 (ORACLE), Silverrun (CSA), CASE.Аналитик (МакроПроджект), ERwin (Logic Works), S-Designor (SDP) и DataBase Designer (разработчик – компания ORACLE).

Все рассмотренные выше инструментальные средства широко используются для моделирования и анализа бизнес-процессов. Каждое из них имеет большое количество пользователей. Например, такие пакеты программ как BPwin и ERwin являются стандартными средствами для анализа процессов в НАТО.

Согласно результатам опроса, приведенным на сайте www. bpmsoft.org, для моделирования бизнес-процессов специалисты наиболее часто обращаются к таким программам, как MS Visio, Business Studio и ARIS. Справедливости ради следует отметить, что примерно пятая часть опрошенных описывает бизнес-процессы вручную, используя для этой цели «ручку + лист А4».

В связи с этим возникает вопрос, а какие средства описания бизнес-процессов целесообразно использовать в учебном процессе при подготовке менеджеров?

Многие аналитики (в частности, исследовательская компания Gartner Group) особое место среди всех существующих программных средств отводят семейству программных продуктов ARIS компании IDS Sheer AG.

Концепция ARIS нацелена на создание и управление бизнес-процессами организации. Помимо связи со стратегическими установками, она перекликается со стратегическим управлением информацией.

Система ARIS как крупное интегрированное средство моделирования имеет уникальные возможности для моделирования и анализа отдельных бизнес-процессов компании и всей деятельности компании как цельной системы. Моделирование в ARIS может выполняться как «сверху вниз», так и «снизу вверх». Для конкретных раз-

работок количество используемых типов моделей и методик может быть ограничено с помощью специальных фильтров. Система позволяет контролировать процесс моделирования и выполнять расширенный анализ системы: определение целей и критических факторов, оценку рисков и конкурентов и др. Система ARIS предоставляет аналитикам возможность интегрированного «управления всеми ресурсами». Причем именно ARIS предоставляет возможности для выполнения комплексного анализа бизнес-процессов организации на всех стадиях работы с ними.

Программа позволяет создавать модели различных типов, поддерживать различные взаимосвязи между ними, обмениваться данными с другими приложениями, обладает программными интерфейсами для создания решений на их основе.

Но запредельно высокая стоимость программы практически лишала учебные заведения возможности активного использования программы в учебном процессе. Однако, выпуск в 2009 году корпорацией IDS Scheer бесплатной версии программы **ARIS Express** изменил ситуацию, предоставив всем желающим доступ к этому средству анализа.

ARIS Express поддерживает общепринятые стандартные нотации для описания процессов и некоторых других предметных областей, таких как оргструктура, информационные системы и модели данных.

Программа поддерживает базовые типы моделей, разработанные в архитектуре ARIS. К ним относятся: организационные модели, описывающие иерархическую структуру системы; функциональные модели, описывающие функции, (процессы, операции), выполняемые в организации; информационные модели, отражающие структуру информации, необходимой для реализации всей совокупности функций системы; модели процессов/управления; модели входов/выходов, описывающие потоки материальных и нематериальных входов и выходов, включая потоки денежных средств.

Каждый из поддерживаемых в ARIS Express типов моделей может содержать определенный набор типов объектов, наиболее распространенных при создании моделей данного типа. Для повышения эффективности работы аналитика бизнес-процессов у него есть возможность создавать фрагменты моделей, которые в дальнейшем можно использовать повторно. Также можно изменять в соответствии с корпоративными требованиями внешний вид модели, цвет, расположение атрибутов моделей и объектов, тип шрифта.

Изображения моделей можно сохранять в файлах форматов EMF и PDF, а дополнительные сведения об объектах модели – в отчетах в форматах RTF и PDF. Во избежание несанкционированного доступа к моделям их можно защитить паролями.

Интерфейс продукта прост, интуитивно понятен и очень похож на интерфейс его старших корпоративных собратьев. С одной стороны, его достаточно просто освоить, а с другой – переход на остальные продукты семейства ARIS для пользователей ARIS Express не составит особого труда

Естественно, бесплатная версия обладает значительно меньшей функциональностью, чем базовая версия ARIS Toolset. Так, программа не имеет многопользовательской поддержки, включает только базовые модели, в ней нет средств формирования отчётов, кроме того ARIS Express не поддерживает связи между создаваемыми объектами в отличие от полноценной платной версии, то есть отсутствует контроль целостности и непротиворечивости модели. Это означает, что при редактировании одной модели программа не будет вносить соответствующие изменения в другую модель. Минусом ARIS Express является также то, что в настоящее время этот продукт существует только с англоязычным интерфейсом.

Тем не менее, несмотря на некоторую «усеченность» этой версии, ARIS Express обладает достоинствами, которые делают его очень удобным для изучения моделирования бизнес-процессов на занятиях в вузах.

Прежде всего, продукт очень прост в установке, процесс установки занимает всего несколько минут, интерфейс ARIS Express прост, интуитивно понятен, его достаточно просто освоить. Кроме всего прочего, ARIS Express сохраняет возможность анимации моделируемых процессов, что позволяет проанализировать любой бизнес-процесс с точки зрения временных и стоимостных характеристик. А учитывая то, что интерфейс ARIS Express очень похож на интерфейс его старших корпоративных собратьев, переход на остальные продукты семейства ARIS для пользователей ARIS Express не составит никакого труда.

Не стоит забывать и о принадлежности данного продукта семейству корпоративных средств моделирования, хорошо известному на рынке России и стран СНГ, а это значит, что навыки, приобретенные студентами при изучении этого инструмента, обязательно будут востребованы.

Список литературы

1. Шеер, А.-В. Моделирование бизнес-процессов / А.-В. Шеер. – М. : Весть-МетаТехнология, 2000.
2. URL: www.bpmsoft.org

Е. С. Микула
магистрант,
Челябинский государственный университет

ГЕНЕЗИС ПОНЯТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

В современной экономике, все больше приходит понимание того, что человек – его образование, квалификация и опыт – является очень важным и в то же время недоиспользованным ресурсом [1].

В настоящее время, человеческий капитал играет огромную роль в развитии экономики современных государств, и его развитие напрямую зависит от инвестиций в этот фактор. Для того чтобы исследовать человеческий капитал, как экономический фактор, необходимо проследить, как развивался этот термин и какие исследователи внесли вклад в развитие теории человеческого капитала.

Основы теории человеческого капитала были заложены западными учёными. Идея человеческого капитала зародилась в «Политической арифметике» У. Петти. Позднее, она нашла отражение в «Богатстве народов» А. Смита, «Принципах» А. Маршалла, работах многих других ученых. Но как самостоятельный раздел экономического анализа, теория человеческого капитала оформилась на рубеже 50–60-х годов XX века. Впервые понятие «Человеческий капитал» в научный оборот было введено американским экономистом, лауреатом Нобелевской премии Т. Шульцом, а базовая теоретическая модель была разработана в книге Г. Беккера (также лауреата Нобелевской премии) «Человеческий капитал» (первое издание 1964 г.). В дальнейшем важное значение имели работы Й. Бен-Порэта (Ben-Porath, Yoram), М. Блауга, Э. Лэзера (Lazear, Edward), Р. Лэйарда (Layard, Richard), Дж. Минцера, Дж. Псахаропулоса, Ш. Розена (Rosen, Sherwin), Ф. Уэлча (Welch, Finnis.), Б. Чизуика и др.

Т. Шульц и Г. Беккер основное внимание обращали на инвестиции в человеческий капитал и оценку их эффективности, так как инвестиции, как раз и превращают ресурс в капитал. Инвестиции в развитие человеческих способностей ведут к росту производительности труда, к росту доходов, в том числе к росту заработков работника. Значит происходит воспроизводство и кумулятивное накопление

доходов с помощью человеческих способностей, что и превращает их в особую форму капитала. Таким образом, по мнению Т. Шульца и Г. Беккера: «человеческий капитал – это совокупность врождённых способностей и приобретённых знаний, навыков и мотиваций, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ».

Л. Туроу (англ. Lester Carl Thurow – американский экономист), обобщивший первые исследования человеческого капитала в качестве исходного понятия, дает следующее определение: «Человеческий капитал людей представляет собой их способность производить предметы и услуги». В данном определении сохранена классическая традиция на признание важности роли способностей к труду. «По существу, – отмечает Л. Туроу, – потребление, производство и инвестирование, представляют собой совместные продукты деятельности человека по поддержанию жизни».

Западные исследователи выделяют виды человеческого капитала по видам инвестиций в человеческий капитал. Т. Шульц указывает, что способности человека «... развиваются посредством определенных видов деятельности, которые имеют атрибуты инвестиций». К таким видам инвестиционной деятельности он относит школьное образование, обучение на рабочем месте, укрепление здоровья, растущий запас информации относительно экономики. Все эти виды деятельности нацелены на формирование конкретных групп человеческих способностей, которые могут получать капитальную оценку и применяться как человеческий капитал [2].

Иерархию различных видов человеческого капитала в зависимости от его уникальности и объекта применения можно представить в виде своеобразной пирамиды (рисунок 1) [3].

В России, человеческий капитал, как термин, впервые был использован Р. И. Капелюшниковым. В нашей стране, долгое время использовался термин «рабочая сила», то есть способность человека к труду. В 1980 году учёные пришли к выводу, что человек – это решающий фактор производства, и если у него отсутствуют стимулы к эффективному добросовестному труду, то ни о каком прогрессе не может идти и речи. Так появился термин «человеческий фактор», который впоследствии уступил место трудовому потенциалу, человеческому ресурсу и человеческому капиталу.

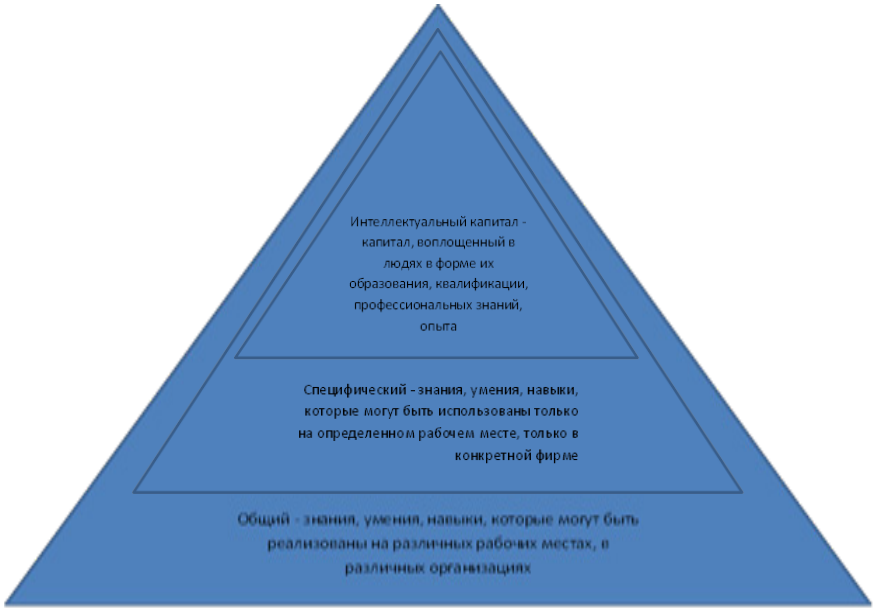


Рис. 2. Иерархия видов человеческого капитала

Работы Р. И. Капелюшникова посвящены изучению человеческого капитала России, в частности его эволюции и структурных особенностей, количественной оценки, а также формированию системы мониторинга, которая позволяла бы анализировать количественные и качественные изменения в характеристиках человеческого капитала, накопленного российским обществом [4]. Р. М. Нуреев рассматривал развитие человеческого капитала в современной России [5]. И. В. Соболева изучила существующие подходы к измерению человеческого капитала, особенности человеческого капитала в условиях кризиса [6]. И. К. Суворова исследовала информационный аспект взаимосвязи миграционных процессов и инвестиций в человеческий капитал. Работа Е. В. Филатовой посвящена инвестициям в человеческий капитал на предприятиях малого бизнеса. М. Б. Денисенко, А. А. Саградов рассмотрели сравнительную ценность различных форм человеческого капитала в России. И. Н. Семенов, Я. М. Рощина рассматривают психологические составляющие человеческого капитала [7]. Обобщение анализа развития теории человеческого капитала представлено в табл. 1.

Таблица 1

Основные направления зарубежных и отечественных исследований в области человеческого капитала

Область исследования	Направления исследования	Авторы
Определение сущности человеческого капитала	– структура и основные элементы; – макроуровень (общество, страна); – мезоуровень (регион, предприятие, город); – микроуровень (индивид).	G. S. Becker, T. Shultz, L. Tnurow, N. Senior, Э. Долан, Дж. Линдсей, С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи, С. В. Орехова, С.Н. Смирных, Р. И. Капелюшников, И. В. Соболева, Л. И. Абалкин, Ильинский, В. Радаев и другие.
Измерение человеческого капитала	– натуральные индикаторы на основе оценки предыдущих усилий, на основе оценки отдачи измерение и оценка человеческого капитала на макро- и микро - уровнях.	T. Le, J. Gibson, L. Oxley, R. Barro, J. Lee, D. Cohen, M. de Soto, E.A. Hanushek, D. D. Kimko, B. van Leeuwen, P. Foldvari, F. Kapp, Э. Энгель, Дж. Кендрик, Дж. Минсер, Дж. Р. Уолш, Т. Витстейн, У. Фарр, К. Б. Маллиган, Х. С. Мартин, И. В. Соболева, Р. И. Капелюшников, В. Т. Смирнов и другие.
Человеческий капитал и экономический рост	– накопление человеческого капитала и экономический рост; – роль человеческого капитала в развитии территории, в частности инновационном.	G. Jones, J. Schneider, L. Lindsay, F. Allan, S. Emma, B. Strain, L. Hendricks, P. Romer, R. E. Lucas, R. Tamura, C. Azariadisand, A. Drazen, B. Fleisher, H. Li, M. Q. Zhao, J. Simon, N. Ahmad, J. J. French, M. Storper, A.J. Scott, A. Faggian, P. McCann, Е. С. Гвоздева, Т. А. Штерцер, С. Кузнец, Э. Денисон, Р. Солоу, Дж. Кендрик, Н. В. Зубаревич и другие.
Особенности человеческого капитала	– различных стран и групп стран переходного периода, трансформации институциональной среды и т.д.	И. В. Соболева, Р. И. Капелюшников, Р. М. Нуреев, Е. А. Полищук, А. А. Цыренова, И. Майбуров и другие.

Область исследования	Направления исследования	Авторы
Инвестиции в человеческий капитал	– рентабельность вложений; – влияние образования, здоровья на накопление и отдачу человеческого капитала; – взаимосвязь миграционных процессов и инвестиций в человеческий капитал.	T. Schultz, V. Grossmann, L. Thurow, Д. Нестерова, К. Сабирьянова, Е. Балацкий, И. Майбуров, И. Я. Мишучкова, Е. В. Будько и другие.
Человеческий капитал в неэкономических науках	Психологии, социологии и др.	И. Н. Мишучкова, И. С. Бурикова, М.А. Коновалова, М. А. Пушкина, А. И. Юрьев, А. Л. Журавлев, Д. В. Ушаков и другие.

Последние годы уделяется внимание изучению человеческого капитала на различных уровнях экономики:

– макро – уровень отдельных стран и государств;

– мезо – муниципальный и корпоративный уровни;

– микро – уровень отдельного человека.

Для определения человеческого капитала личности целесообразно использовать позицию С. А. Дятлова. Человеческий капитал, по его мнению, есть «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определённый запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно использовать в той или иной сфере общественного производства, содействуют росту производительности труда и производства, и тем самым влияют на рост доходов (заработков) данного человека» [1].

Наиболее точные определения человеческого капитала на различных уровнях даёт В. В. Токарева:

– Человеческий капитал предприятия – это совокупность человеческого капитала индивидуумов, привлечённых в данное производство. Процесс воспроизводства человеческого капитала предприятия связан с развитостью рынка труда и инвестициями в индивидуальный человеческий капитал работников предприятия.

– Человеческий капитал региона – это трудовой потенциал, реально задействованный в производстве, имеющий необходимые

характеристики человеческого капитала, воспроизводство которых зависит от инвестиционной активности региона и предприятий на его территории.

– Субрегиональный человеческий капитал определятся наличием качественного человеческого ресурса, занятого в производстве, по возможности удовлетворяющего его потребности, но процесс накопления которого ограничен неразвитостью институциональных структур.

– Общественный человеческий капитал (человеческий капитал государства) – это сформированный и функционирующий человеческий капитал территориальных образований в составе национального хозяйства. Процесс его воспроизводства осуществляется через общественные фонды и социальные институты, а отдача от его использования приносит экономический и социальный эффекты для всего населения страны [8].

Анализ литературных источников показал, что изучению человеческого капитала как фактора развития муниципального образования практически не уделяется внимание. В то же время многие элементы человеческого капитала формируются при участии органов местного самоуправления. Это свидетельствует о необходимости развития этого направления исследований.

Человеческий капитал муниципального образования понимается нами как совокупность способностей, знаний, и навыков людей, проживающих на данной территории, которые получены ими через инвестиции и вложения, как личных средств, так и средств из бюджета муниципального образования. Человеческий каптал муниципального образования обеспечивает его социально – экономическое развитие, а также повышает качество жизни населения.

Исследование генезиса понятия «человеческий капитал» показало, что благодаря вкладу зарубежных и отечественных исследователей, создана научно-методическая база, позволяющая решать широкий круг задач управления человеческим капиталом. В то же время, многие теоретические и методические вопросы управления человеческим капиталом требуют углубленного исследования. В частности, такими вопросами являются: выявление особенностей человеческого капитала на уровне муниципального образования, оценка человеческого капитала муниципального образования, определение влияния человеческого капитала на экономическое развитие муниципального образования.

Список литературы

1. Дятлов, В. А. Основы теории человеческого капитала / В. А. Дятлов. – СПб., 1994.

2. URL: httpref.rushkolnik.ruv36786

3. Балякина, О. М. Роль человеческого капитала в развитии современной фирмы / О. М. Балякина, Е. В. Шигаева. – URL: http://sisupr.mrsu.ru/2008-2/pdf/110-Baliakin.pdf

4. Капелюшников, Р. И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова. – М., 2010

5. Нуреев, Р. М. Человеческий каптал и его развитие в современной России / Р. М. Нуреев // Общественные науки и современность. – 2009. – № 4.

6. Соболева, И. В. Парадоксы измерения человеческого капитала / И. В. Соболева. – М. : Институт экономики РАН, 2009.

7. Семенов, И. Н. Творчество и человеческий капитал: рефлексивно – психологические аспекты взаимодействия / И. Н. Семенов // Мир психологии. – 2010. – № 2.

8. Токарева, В. В. Развитие человеческого капитала на субрегиональном уровне (в малых городах России) / В. В. Токарева. – Мичуринск, 2007.

Е. И. Никитина
аспирант, Челябинский государственный университет
Е. В. Ершова
канд. мед. наук, главный врач МБУЗ ССМП г.Челябинска

АНАЛИЗ МЕТОДИК ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СЛУЖБЫ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ РЕГИОНА

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 года № 2599-р утвержден план мероприятий («дорожная карта»), целью которого является повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинских организаций и их работников.

Необходимым условием создания эффективной системы здравоохранения являются оптимизация ее структуры и высокая эффективность работы каждой медицинской организации.

Среди показателей структурных преобразований системы оказания медицинской помощи обращает на себя внимание, что в соответствии с утвержденным планом необходимо снизить долю расходов на оказание скорой медицинской помощи вне медицинских организаций с 6 % от всех расходов на программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в 2013 году до 5,1 % в 2018 году [7].

Результатом реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности системы здравоохранения должны стать увеличение продолжительности жизни, снижение смертности от всех причин, в том числе и от болезней системы кровообращения и дорожно-транспортных происшествий, на которую, безусловно, существенное влияние в каждом регионе оказывает работа службы скорой медицинской помощи.

Многие отечественные исследователи высказывают мнение о том, что служба СМП нуждается в реформировании (С. Ф. Багненко, 2009; А. А. Бойков, 2006; В. А. Боев, 2008; А. А. Иванова, 2008), так как имеющиеся успехи были достигнуты, в основном, за счет экстенсивного развития (рост числа линейных и специализированных бригад, численности врачей и средних медицинских работников, укрепление материально-технической базы). Дальнейшее совершенствование организации и оказания СМП требует вскрытия и реализации неиспользованных ресурсов на основе повышения качества медицинской помощи и интенсификации работы [1; 2; 3; 4].

В современной экономической литературе существуют подходы к определению эффективности услуг здравоохранения и деятельности лечебно-профилактических учреждений. Кроме того, исследователями разработан ряд различных методик оценки эффективности деятельности СМП. Следует отметить, что отсутствие единой комплексной системы показателей делает невозможным не только проведение полного всестороннего анализа эффективности деятельности конкретного учреждения (подразделения) СМП, но и затрудняет оценку функционирования службы в целом по региону и Российской Федерации.

Специфика оценки эффективности функционирования службы скорой медицинской помощи (СМП) определяется рядом важнейших факторов. Во-первых, особенностями «производимого продукта». Если услугой, оказываемой бригадой СМП, считать купирование состояний, угрожающих жизни больных и пострадавших, то в каждом конкретном случае процесс ее оказания, по сути, уникален.

Количество ресурсов, требуемых для оказания СМП, всякий раз является разным. Достаточно сложно оценить и конечный результат деятельности – состояние здоровья пролеченного пациента.

Во-вторых, спецификой экономической среды, в которой функционируют учреждения (подразделения) СМП. В первую очередь ее характеризует слабая или отсутствующая конкуренция на рынке этого вида медицинских услуг.

Выбор метода оценки эффективности деятельности службы СМП полностью определяется целями такой оценки:

1. Оперативное управление и контроль за деятельностью учреждений (подразделений) СМП;
2. Стратегическое управление службой СМП региона, для чего требуется комплексная оценка деятельности, а не анализ отдельных ее аспектов;
3. Внешние группы интересов: государство и/или страховые медицинские организации.

Обычно для целей оперативного управления используются достаточно простые методы, дающие возможность получить представление лишь об отдельных аспектах деятельности учреждений (подразделений) СМП – расчет различных показателей технико-экономической эффективности использования задействованных ресурсов (основных фондов, персонала).

Так, например, В. А. Липатов исследует только одну из составляющих экономической неэффективности работы станции СМП – долю необоснованных вызовов [7].

Успешность реализации стратегии развития службы СМП в регионе во многом определяется возможностью согласования стратегического, оперативного и тактического управления. Решение данной задачи возможно при наличии системы показателей, позволяющих осуществить оценку и контроль реализации стратегии развития.

Представленная в таблице 1 система сбалансированных показателей оценки деятельности СМП, разработанная Д. А. Кравчуком на примере г. Владивостока, включает 4 составляющие: финансы, пациенты, внутренние процессы, обучение персонала [5].

В качестве приоритетной цели в отношении финансовых перспектив СМП выступает эффективное использование бюджетных средств. К основным финансовым показателям относятся: стоимость вызова СМП, потери от неэффективных вызовов СМП, рентабельность оказания платных медицинских услуг.

Таблица 1

Сбалансированная система показателей оценки деятельности МУЗ ССМП г. Владивостока

Приоритеты	Цели	Показатели
Финансы	Эффективное использование бюджетных средств	Бюджет, утвержденный по смете на финансовый год Стоимость вызова СМП Потери от неэффективных вызовов СМП Рентабельность оказания платных медицинских услуг
Пациенты	Повышение качества услуг	Оценка удовлетворенности пациента качеством услуги
	Повышение доступности услуг	Время ожидания пациентами СМП
Внутренние процессы	Эффективность работы МУЗ ССМП г. Владивостока	1.Показатели оперативности деятельности СМП (время приема и передачи вызова, время доезда, задержки вызовов) 2. Мониторинг показателей неэффективных вызовов 3. Показатели качества СМП (УКЛ, догоспитальная летальность, эффективность оказанной скорой медицинской помощи, расхождение диагнозов СМП и ЛПУ)
	Эффективность использования ресурсов труда	Производительность труда: – нагрузка на подстанцию СМП – нагрузка на бригаду подстанции СМП
	Эффективность использования основных фондов	Уровень износа Уровень обновления Фондовооруженность
Обучение персонала и рост	Эффективность инвестиций в обучение персонала и инновационные технологии, развитие организации	1. Уровень текучести кадров, в том числе до 30 лет 2. Укомплектованность штатов без учета совместительства 3.Мониторинг уровня покупательской способности 4. Оценка удовлетворенности работой персонала и др.

Приоритетной целью СМП в отношении пациента является повышение качества и доступности медицинских услуг. Основные показатели – оценка удовлетворенности пациента, время ожидания пациентами СМП.

В качестве приоритетных целей улучшения внутренних процессов СМП обозначены: повышение качества и доступности услуг, эффективность использования ресурсов труда, эффективность трудовых затрат. Соответственно, основными показателями оптимизации внутренних процессов являются показатели оперативности деятельности СМП (время приема и передачи вызова, время доезда, задержки вызовов). Для упорядочения и правильного алгоритма направления бригад на вызовы разработаны и подготовлены к внедрению таблица поводов к вызову СМП и алгоритм направления бригад, исходя из срочности вызова.

Приоритетная цель СМП в отношении обучения персонала и развития организации – эффективность инвестиций в обучение персонала и развитие организации.

Развитие данного подхода, по мнению автора, позволит связать бюджетные расходы учреждения СМП с ожидаемыми результатами на основе оценок вводимых ресурсов и плановых показателей работы.

Однако, на наш взгляд, некоторые допущения предлагаемой автором методики не отражают существующего положения дел в службе СМП.

Полученные Г. С. Шестаковым с помощью метода математического моделирования показатели работы станций (отделений) СМП позволяют определить и сравнить качество организации их работы, рассчитать оптимальное число выездных бригад в городах и населенных пунктов различного типа, что обеспечит, как считает автор, своевременное оказание экстренной медицинской помощи с минимальными затратами.

Также им определены методы оценки работы медицинского персонала выездных бригад СМП и персонала, осуществляющего управление бригадами, что может позволить проводить дифференцированную оплату труда в зависимости от объемов выполняемой работы [8].

Соглашаясь с принципиальным подходом методики Г. С. Шестакова, считаем, что к ее недостаткам можно отнести ограниченность оценки только экономической эффективностью, а медицинская и социальная составляющая деятельности службы СМП здесь не учитываются.

В результате проведенного анализа становится очевидным, что использовавшиеся прежде методы оценки эффективности деятельности учреждений, оказывающих СМП, оказались несовершенными в изменившихся условиях их финансово-хозяйственной деятельности.

Таким образом, отсутствие среди специалистов единого подхода к разработке методик оценки эффективности функционирования службы СМП региона и ее отдельных учреждений позволяет внести собственные предложения в исследуемой области.

Список литературы

1. Багненко, С. Ф. Основные положения концепции развития скорой медицинской помощи в Российской Федерации / С. Ф. Багненко // Скорая мед. помощь. – 2009. – № 2. – С. 50–54.

2. Боев, В. А. Оптимизация организации оказания скорой медицинской помощи городскому населению: автореф. дис. … канд. мед. наук / В. А. Боев. – М., 2008. – 22 с.

3. Бойков, А. А. Научное обоснование совершенствования работы службы скорой медицинской помощи в крупном городе на догоспитальном этапе: автореф. дис. … д-ра мед. наук / А. А. Бойков. – СПб., 2006. – 42 с.

4. Иванова, А. А. Роль организационных технологий в совершенствовании скорой медицинской помощи городскому населению крайнего севера: автореф. дис. … канд. мед. наук / А. А. Иванова. – Хабаровск, 2008. – 24 с.

5. Кравчук, Д. А. Пути оптимизации работы скорой медицинской помощи на основе внедрения системы сбалансированных показателей (на примере г. Владивостока): автореф. дис. … канд. мед. наук / Д. А. Кравчук. – Хабаровск, 2011. – 25 с.

6. Липатов, В. А. Доля необоснованных вызовов как один из показателей экономической эффективности работы станции скорой медицинской помощи / В. А. Липатов // Экономика здравоохранения. – 2004. – № 7. – С. 20-23.

7. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 2599-р. URL: http://www.consultant.ru

8. Шестаков, Г. С. Скорая медицинская помощь: состояние, проблемы, пути решения / Г. С. Шестаков. – М., 2003. – 87 с.

Н. М. Поздняков
магистрант, Уральский филиал РАНХиГС

СУЩНОСТНОЕ ЗНАЧЕНИЕ ПРЕМИЙ И НАДБАВОК ГОСУДАРСТВЕННЫМ ГРАЖДАНСКИМ СЛУЖАЩИМ РОССИИ: ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ИЛИ КОМПЕНСАЦИЯ ДЕМОТИВИРУЮЩИХ ФАКТОРОВ И УСЛОВИЙ ТРУДА

Условия и порядок прохождения государственной гражданской службы служащим территориальных органов ФССП (судебными приставами) имеют существенные отраслевые особенности. Указанные особенности связаны со спецификой возложенных на данную категорию государственных служащих задач, а так же с особенностями условий прохождения службы.

Правовое регулирование рассматриваемых вопросов осуществляется целым массивом как нормативно-правовых актов (Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1], Федеральным законом «О судебных приставах» [2], Указами Президента Российской Федерации от 09.03.2004 № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» [3], от 13.10.2004 № 1313 «Вопросы Министерства юстиции Российской Федерации» [4], от 13.10.2004 № 1316 «Вопросы Федеральной службы судебных приставов» [5] судебные приставы являются работниками Федеральной службы судебных приставов (ФССП России)»), так и подзаконными актами.

В частности, нормативной основой определения условий и порядка осуществления дополнительных выплат служащим территориальных органов ФССП, направленных на материальное поощрение, стимулирование и мотивацию служит Положение о премировании, оказании материальной помощи, выплате ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы и ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде работникам Федеральной службы судебных приставов, утвержденное Приказом ФССП России от 8 декабря 2006 г. № 157 [6].

Анализ положений вышеназванного Приказа показывает, что в службе определены следующие **виды дополнительных выплат**:

– премии;

– оказание материальной помощи;

– ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы;

– ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде.

Вышеперечисленные дополнительные выплаты имеют своей целью поощрить сотрудника к более ответственному и социально значимому поведению, а также достижению высоких результатов в трудовой деятельности. Оказание же материальной помощи обусловливается стремлением обеспечить социальную защиту сотрудникам ФССП России [6].

В частности, согласно п. 2.3 данного Положения **премия** выплачивается за выполнение особо важных и сложных заданий. Ее размер определяется в зависимости от: личного вклада работника в обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на ФССП России и ее территориальные органы; *степени сложности*, важности и качества выполнения работником заданий, *эффективности достигнутых результатов*; результатов исполнения работником должностного регламента.

Согласно пункту 4.3. Положения при принятии решения об установлении работнику конкретного размера **ежемесячной надбавки** учитываются:

– компетентность федеральных государственных гражданских служащих в принятии управленческих решений, ответственность в работе, уровень исполнительской дисциплины;

– качественное исполнение функциональных обязанностей федеральным государственным гражданским служащим, в том числе в особых условиях (сложность, важность, срочность, ненормированный служебный день и др.);

– наличие у федерального государственного гражданского служащего государственных и ведомственных наград, почетного звания, других знаков отличия, полученных за личный вклад и достижения в работе.

Многолетний стаж службы автора настоящей статьи в Отделе судебных приставов по городу Сургуту УФССП по ХМАО – Югре Управления Федеральной службы судебных приставов по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югры (далее – Отдел), а также как личный опыт общения как с государственными гражданскими служащими, так и с представителями кадровых служб системы Федеральной службы судебных приставов показывает, что описанная выше система премий и надбавок, с одной стороны, является фактической и легальной основой системы мотивации и стимулирования государственных гражданских служащих территориальных

органов ФССП, а с другой стороны, совершенно не соответствует ни теоретическим основам организации мотивационного процесса в организации, ни практическим потребностям и ожиданиям самих служащих.

Так, базовыми положениями доктрины науки управления персоналом в части определения основных мотивирующих факторов персонала организации, являются: продвижение по службе; хорошая оплата труда; признание и одобрение хорошо выполненной работы; работа, которая заставляет развивать свои способности; работа, позволяющая думать самостоятельно; *работа без стрессов и напряжений*; хорошие отношение в коллективе; социальные льготы; достаточная информация о том, что происходит в организации; хорошие условия труда; благодарность руководства; обеспечение общественного признания; делегирование полномочий и ответственности [7. С. 67.]. Основными демотивирующими факторами в организации являются: низкая заработная плата; тяжелые условия труда; конфликтная напряженность в коллективе и прочее [8. С. 124].

В тоже время, сложившаяся практика выбора и назначения предусмотренных Положением видов и форм поощрения служащих территориальных органов ФССП показывает, что среди последних значительным образом доминируют материальные формы премирования над нематериальными.

При этом, совершенно очевидным, представляется тот факт, что последнее связано не с тем, что материальные формы мотивации имеют наибольшую эффективность, а с тем, что подобные премии лишь компенсируют и без того небольшой оклад среднего сотрудника территориальных органов ФССП, который, даже с учетом «ежемесячной мотивации», нельзя назвать достойной заработной платой, которая, к тому же, нередко подвержена мерам «негативного стимулирования» в форме депремирования.

Следствием описанных выше деформаций на уровне нормативного регулирования стала фактическая деградация функции мотивации и стимулирования как важного элемента кадровой политики в деятельности кадровых служб территориальных органов ФССП. А ее основными чертами являются: неразвитость, шаблонный характер, осуществление оценки деятельности служащих на основе интуиции и практического опыта, без разработок и использования научно-обоснованных методик, тотальное преобладание материальных форм стимулирования, отсутствие практики внедрения и развития моральных форм мотивации и стимулирования труда и т.д.

Таким образом, сопоставление обозначенных в Положении оснований назначения премий и надбавок государственных служащих со сложившейся практикой и положениями теории управления персоналом приводит автора настоящей статьи к выводу о том, что, к сожалению, вся, фактически сложившаяся, на сегодняшний день система мотивации и стимулирования служащих территориальных органов ФССП, в сущности, направлена не на положительную мотивацию сотрудников, а на компенсацию демотивирующих факторов и условий труда, среди которых, тяжелые, стрессовые условия труда, связанные как с ежедневными конфликтными ситуациями, риском для жизни, так и с низкой заработной платой.

Список литературы

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (с изменениями и дополнениями)// Российская газета. – № 162.2004. 31 июля.

2. О судебных приставах: Федеральный закон от 21.07.1997 N 118-ФЗ (с изменениями и дополнениями)// Российская газета. – № 149. 1997. 5 августа.

3. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента Российской Федерации от 09.03.2004 № 314 // Российская газета. – № 50. 2004. 12 марта.

4. Вопросы Министерства юстиции Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 13.10.2004 № 1313 // Российская газета. – № 230. 2004. 19 октября.

5. Вопросы Федеральной службы судебных приставов» судебные приставы являются работниками Федеральной службы судебных приставов (ФССП России): Указ Президента Российской Федерации от 13.10.2004 № 1316 // Российская газета. – № 230. 2004. 19 октября.

6. Об утверждении Положения о премировании, оказании материальной помощи, выплате ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы и ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде работникам Федеральной службы судебных приставов: Приказ ФССП РФ от 08.12.2006. № 157 // БНА. – 2007. – № 10; № 28; № 30.

7. Управление персоналом в системе государственной службы. – М. : РАГС, 2008. – 198 с.

8. Основы управления персоналом: учебное пособие / под ред. Б. М. Генкина. – М. : Прогресс, 2003. – 415 с.

О. Д. Папунина
магистрант,
Челябинский государственный университет

КОРРУПЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

В Российской федерации негативные последствия и тенденции роста коррупции проявляются наиболее отчетливо и имеют тяжелые социально-экономические и политические последствия. Становится острой необходимость активизации сдерживающего потенциала государства и гражданского общества проникновению коррупционных отношений. В этой связи, объектом коррупционного риска становится система государственного управления, особенностью которой является чрезмерная бюрократизация, препятствующая развитию инновации и сдерживающая модернизационные основания социально-экономического развития. В настоящее время в Российской Федерации в сфере противодействия коррупции приняты Федеральный закон от 25 декабря 2008 года №273 ФЗ «О противодействии коррупции», Национальный план противодействия коррупции и ряд важнейших указов Президента Российской Федерации. Но наличие правовой базы не способствует повышению эффективности мер в области противодействия. Коррупции в стране подвержены практически все сферы – бюджетная, сфера государственного управления, политическая.

Коррупция – социальный феномен, не имеющий однозначного понимания и интерпретации в научных исследованиях, но то что коррупция стала неотъемлемой частью социально-экономической и политической систем современной России, сегодня не вызывает сомнения. Однако, как в национальном масштабе, так и в границах мирового научного сообщества до сих пор нет единого консолидированного определения понятия «коррупция», как социального явления.

Из проблемы коррупции вытекает еще не менее значимая бюрократизм чиновников. Об этом без устали повторял Д. А. Медведев: «Вы понимаете, что в нашей стране коррупция превратилась в способ существования огромного количества людей и, по сути, она превратилась в повседневную норму жизни. Люди, которые сталкиваются с этим явлением, просто смирились – проще заплатить, чем возбуждать какие-то проблемы, обращаться в правоохранительные органы или судебную систему. Те, кто получают взятки и совершают коррупционные преступления, вообще не ощущают никаких рисков или считают

эти риски пренебрежимыми. Так не должно быть!» [1]. Президент не устаёт говорить о необходимости улучшить управление страной для подъёма экономики и всеобщей модернизации, а для этого надо радикально поменять методы работы чиновников, органов власти и местного самоуправления. Им же были обрисованы главные требования к чиновникам. Во-первых, люди должны идти на государственную службу не только ради собственного материального интереса, а ради служения обществу, понимая, что несут ответственность перед обществом, перед народом. А чтобы туда шли лучшие люди, необходимо сократить аппарат и поднять зарплату остальным, – так придут профессионалы. Однако численность госаппарата следует сокращать и с целью экономии государственных расходов, т.к. он «проедает» деньги, которые могли бы использоваться для реализации национальных проектов. Во-вторых, часть функций, выполняемых государственными органами, нужно отдавать в негосударственный сектор, в частные компании. Это также позволит сократить численность чиновников.

И все же следует искать проблему неэффективности, неспособности ликвидировать проблему бюрократизма и коррупции. Ни в каких проектах административных, управленческих реформ не говорится о главных причинах бесконтрольности чиновников, новой номенклатуры, а именно об отсутствии в стране политической конкуренции, реальной оппозиции, свободной прессы, сил гражданского общества. Номенклатура по-прежнему – инструмент партии, только сейчас новой. Нельзя сказать, что попытки предпринять какие-либо действия не осуществлялись. К примеру, в 1997 г. по распоряжению Б. Ельцина была создана комиссия, разработавшая концепцию административной реформы, в основу которой лёг принцип соответствия работы государственного аппарата законам гражданского общества. Концепция делала упор на «поворот госслужбы к людям»; прозрачность, открытость для общественного контроля; разделение на «политические» и «карьерные» должности; приоритет профессиональных качеств, конкурсный порядок при замещении всех «карьерных» должностей; системность подготовки и переподготовки кадров; повышение внимания к моральным качествам чиновников.

Однако развитие реформы было заблокировано бюрократией [8]. Ряд этих положений нашёл отражение в Федеральной программе «Реформа государственной службы Российской Федерации (2003–2005 годы)». Однако Закон «О системе государственной службы РФ», принятый в 2004 г., явил собой ещё один бюрократический документ. Так что реформе госслужбы предстоит долгая жизнь.

Уровень коррупции считается важным показателем эффективности управления в стране, работы государственного аппарата, честности чиновников. Последнее десятилетие уровень коррупции в различных странах измеряется индексом восприятия коррупции, или сокращённо просто индексом коррупции, составляемым ежегодно международной организацией «Трансперенси Интернешнл». Индекс меряется в баллах – от 1 до 10: чем выше балл, тем ниже коррупция в данной стране; в 2009 г. он измерялся по 180 странам. Первые места, согласно шкале «Трансперенси Интернешнл», традиционно занимают Скандинавские страны, Новая Зеландия и Сингапур. США устойчиво держатся на 18-м – 19-м местах, Китай в 2009 г. занял 79 место, Россия, набрав 2,2 балла из 10, делит 146-ю строку рейтинга с Камеруном, Эквадором, Кенией, Сьерра-Леоне, Восточным Тимором, Украиной и Зимбабве.

Считается, что антикоррупционные законы США – лучшие в мире, тем не менее, уровень коррупции там выше, чем в большинстве стран Западной Европы, и в рейтинге коррупции США занимают 19-е место. В законах прописаны и запрещены все виды взяток, выплат, услуг, подарков: напрямую, через родственников, третьих лиц, через организации, в США и за границей. Наказание весьма строгие: до 15 лет лишения свободы и огромные штрафы, в три раза превышающие суммы взяток. Практически искоренена «низовая» – бытовая – коррупция, например, не берет взяток дорожная полиция. Наказание чаще всего неотвратимо: 80 % выявленных случаев доходят до суда, и из них свыше 80 % коррупционеров приговариваются к различным наказаниям. Однако в политике, на выборах, при получении должностей в органах власти коррупция по-прежнему высока.

В Китае жёсткие законы против коррупции, но ещё жёстче наказания. За коррупционные преступления чиновники получают по 10–15–20 лет тюремного заключения, а за особо крупные преступления – смертную казнь. За десять лет, с 2000 г., когда началась особо яростная борьба со взятками, в Китае за взяточничество расстреляли 10 тыс. чиновников – по тысяче в год. При этом сцены расстрела регулярно показывают по телевизору, имущество коррупционеров конфискуется, а семье ещё высылают счёт за две израсходованные пули. Хотя страх наказания и задавил низовую коррупцию (на дорогах, в больницах, военкоматах), коррупция продолжается, в том числе в высших эшелонах власти: были обвинены в коррупции вице-мэр Пекина, первый секретарь Шанхайского горкома партии, глава госкомитета по контролю за продуктами, замминистра МВД и т.д.

В целом, Китай в середине коррупционного списка – на 79-м месте.

Возвращаясь к вынесенному в заголовок статьи вопросу «Что делать с бюрократией?», приходится констатировать, что ответить на него однозначно невозможно. Если исходить из веберовского – общепринятого в среде социологов – понимания бюрократии как аппарата управления, действующего по законам, нормам, регламентам без личных симпатий и связей, высокопрофессионального и подконтрольного институтам гражданского общества, то такой аппарат надо только совершенствовать и, возможно, расширять до уровня, принятого в развитых странах, а не сокращать. У нас же работает порочная логика: если в аппарате много взяточников, то его надо сократить. И тогда под сокращения попадут как раз не коррупционеры, а второстепенные чиновники. Наша сегодняшняя проблема в том, что обществом, страной управляют не чиновники – «веберовские управленцы», а «номенклатура» – «новый класс» управляющих внутри чиновничьего аппарата (вполне в соответствии с нетленными описаниями М. Восленского [6] и М. Джиласа [7]).

Прежде всего, о причинах коррупции, как они представляются населением. В качестве самой важной причины, порождающей коррупцию, люди называют «коррумпированность власти на высшем уровне» – ее назвали 92 %, неважной посчитали эту причину лишь 5 %. Такого же мнения придерживаются и бизнесмены – в рейтинге причин она первая, ее назвали наиболее важной 91 % предпринимателей. Из той же серии оценок – «плохой пример, подаваемый политическими лидерами – “рыба гниет с головы”», так считают 79 % населения. И в остальном бизнесмены по большей части солидарны с россиянами, оценивая причины коррупции. 84 % и граждан, и бизнесменов среди важнейших причин коррупции называют «аморальность политиков, госслужащих». Т. е. это не тяжелая жизнь в госаппарате и не злокозненность бизнесменов и других просителей заставляют высших и средних чиновников брать взятки, а они за тем и идут в органы власти, чтобы получить личную выгоду, обогатиться путем разнообразных коррупционных сделок и махинаций, где получение прямых взяток лишь часть процесса.

Но есть у коррупции в судах и своя собственная антимиссия. Пожалуй, самое главное негативное, долгосрочное и трудно преодолимое последствие коррупции, которое не оценить никакими денежными эквивалентами, – это утрата гражданами веры в справедливость. Не просто в справедливость как таковую, а в то, что справедливость можно получить от властных институтов. Человек, разочарованный

в возможности дождаться справедливости от государства, перестает нуждаться в этом государстве. Последствия этого тем более опасны в такой стране как Россия, где большая часть населения отождествляют государство с властью, а общество атомизировано.

Если кто не заметил, в последние несколько месяцев властные антикоррупционные инициативы льются как из рога изобилия. Вот ещё совсем недавно ничего не было, то есть совсем-совсем-совсем ничего, ни одного сколько-нибудь завалящего документа за 8 лет, а тут раз – и сразу вон сколько всего: и указ президента о мерах по противодействию коррупции, и национальный план по борьбе с нею, и создание совета при президенте для тех же целей, и принятие пакета антикоррупционного законодательства, включая его краеугольный камень – федеральный закон «О противодействии коррупции». Тут и постановления правительства об антикоррупционной экспертизе законодательных и нормативных актов, и указ президента о реформе системы государственной службы, и инициативы министра финансов, и выступления премьера, и выступления президента, и ещё инициативы разных властных людей, и заседания совета, и… и… Аж голова кругом.

И каждый документ важен, и каждое событие в этом ряду – интересно, и все их надо бы разобрать по косточкам и заглянуть им внутрь, чтобы понять, что там полезного есть, чего не хватает, что, как и когда может заработать. Вот, к примеру, федеральный закон, устанавливающий рамки нашей антикоррупционной политики, определяющий основные инструменты борьбы, среди которых один из главных – декларирование доходов и имущества государственных служащих и членов их семей.

Без вопросов, декларирование – преотличнейший инструмент, доказавший свою эффективность во многих разных странах. Но тут же сразу вопросы: а почему среди тех, кто будет нам всё декларировать, нет, например, служащих государственных корпораций? Разве у них там (или у нас тут) в этих самых государственных корпорациях совсем нет проблем с коррупцией? Или почему членами семьи вдруг оказались только «ближайшие родственники», то есть супруги и несовершеннолетние дети? А совершеннолетние? Ну, например, те, кому вчера девятнадцать стукнуло, но которые при этом ездят на Бентли? По ним у нас никаких вопросов не имеется?

Или вот последние инициативы по проверке проектов законов и нормативных актов на коррупциогенность. Отличная идея, отличный инструмент. Отличный – в умелых руках и при правильном применении. Когда проверяющие независимы от авторов проверяемого

творчества, когда проверки осуществляются профессионально, а не на глазок, когда за проверками следуют не «доклады об отдельных выявленных недостатках», а безусловный отказ от обнаруженных коррупционных «окон возможностей». Прекрасна и идея о реформе системы государственной службы. Пусть она далеко не первая, эта реформа, и госслужбу мы уже реформировали столько, сколько ничто иное в нашей стране, но там всё ещё остается широкое поле для творчества, так что пусть будет, хуже точно не будет. Наверное.

Не потому, что я – как и всё прогрессивное человечество – знаю, что первостепеннейшим залогом эффективного противодействия коррупции являются не столько законы – и не только указы и постановления – сколько всем давно известные вещи: наличие свободных средств массовой информации, где слово «свободные» значит – разные; обеспечение реального верховенства закона, где слово «закон» значит – закон, а не понятия, выросшие вокруг и вместо него; функционирование живой конкурентной рыночной экономики, регулируемой самой конкуренцией, а не административными барьерами; процветание гражданского общества не как политологического понятия и некоего количества НКО, а как совокупности граждан, готовых объединяться и действовать по велению своей души и совести; и, на сладкое – обеспечение реальной политической конкуренции – не во имя борьбы и цепляния за власть как таковую, а для ротации элит, для недопущения консервации во власти коррумпированной бюрократии разного уровня.

Именно поэтому я отвечу: нет, я не думаю, что все недавно принятые законы и указы в ближайшее время кардинально изменят ситуацию с коррупцией к лучшему. Потому что сами по себе даже самые лучшие законы и указы не борются с коррупцией. С коррупцией борются живые люди, исполняющие эти законы и указы. Успех борьбы с коррупцией зависит не только и не столько от факта существования соответствующих документов, сколько от качества, от неизбирательности и безусловности их применения.

Список литературы

1. Медведев сообщил о провале модернизации экономики России [Электронный ресурс]. – URL: http://www.lenta.ru/news/2009/08/31/innovation/, свободный.

2. Петраченко, А. Е. Коррупция в политической системе современной России / А. Е. Петраченко // Конфликт – политика - общество: Сб. науч. статей кафедры конфликтологии. – СПб., 2007. С. 21.

3. Антикоррупционная политика / под ред. Г. А. Сатарова. – М. : Фонд ИНДЕМ, РА «СПАС», 2004.

4. Гимпельсон, В. Е. Численность и состав российской бюрократии: между советской номенклатурой и госслужбой гражданского общества / В. Е. Гимпельсон. – М., 2002. – С. 34.

5. Оболонский, А. В. Нам нужна бюрократия, но публичная, а не «государева» / А. В. Оболонский // Отечественные записки. – 2004. – № 2.

6. Восленский, М. Номенклатура / М. Восленский. – М. : Захаров, 2005. – С. 81–93, 99–107, 110–141.

7. Джилас, М. Новый класс. Анализ коммунистической системы / М. Джилас. – Нью-Йорк, 1957. – С. 89–90.

8. Оболонский, А. В. Нам нужна бюрократия...

А. Ю. Ряднев
магистрант,
Челябинский государственный университет

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЫНКА ТРУДА УРФО

Рынок труда в России неотделим от макроэкономических показателей. Тенденции развития кадровой индустрии во многом диктуются потребностями производства и определяются законом спроса и предложения. На рынке рабочей силы условия все больше диктуют работники (соискатели). Причины сложившийся ситуации, а также прогноз развития рынка труда в Уральском федеральном округе приводится в данной статье.

Нерегулируемые изменения в системе расселения, начавшиеся с 1990-х годов и выражающиеся, в частности, в обезлюдивании территорий, опустении малых населенных пунктов, отдаленных от районных и местных центров, эрозии социальных и инженерных инфраструктур, в целом привели к тому, что и социальная, и территориальная доступность в социальной сфере резко снизились. Такое положение вещей в первую очередь препятствует гармонизации социокультурного развития.

Аналогичная ситуация наблюдается и на макрорегиональном рынке труда – доля незанятого населения в трудоизбыточных регионах постоянно возрастает, при этом наблюдается дефицит кадров всех специальностей в трудонедостаточных районах. Такая ситуация создает определенные сложности осуществлению масштабных

комплексных межрегиональных мегапроектов типа «Урал промышленный – Урал полярный», однако, в свою очередь, их своевременная и эффективная реализация будет содействовать ее исправлению, открывая возможность использования незанятого населения трудоизбыточных регионов в трудонедостаточных.

Демографическая динамика свидетельствует о неминуемом сокращении экономически активного населения Уральского федерального округа, что порождает практически безальтернативную тенденцию привлечения трудовых мигрантов в округ. Прогнозируемые миграционные потоки из Таможенного союза (Россия, Белоруссия, Казахстан) стран Содружества Независимых Государств, Кореи и Китая, усугубление нерегулируемой миграции (включая трудовую, транзитную миграцию и нелегальные перемещения) из зарубежья малоквалифицированной рабочей силы способны изменить внутреннюю этническую и конфессиональную структуру на региональном уровне, размыть социокультурную идентичность населения, в том числе самобытность коренных народов.

На фоне сохранения в большинстве субъектов Российской Федерации, входящих в Уральский федеральный округ, высокого образовательного уровня населения и его уникальных качественных характеристик происходит усугубление кризиса системы подготовки кадров для региональных экономик (особенно рабочих и инженерных профессий), а также самой социальной сферы. Это приводит к распылению и без того небольших государственных средств, выделяемых на подготовку специалистов, а также к несоответствию структуры подготовки кадров потребностям региональных рынков труда. Усугубление дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы происходит и в территориальном, и в профессиональном разрезах (дефицит рабочих инженерных специальностей и переизбыток невостребованных специалистов в банковском секторе, операциях с недвижимым имуществом, торговле, а также людей, не имеющих профессионального образования, то есть понижение образовательного уровня занятых). При этом в прогнозный период значительные изменения ожидаются в структуре занятости по секторам экономики. В отраслевом разрезе спроса на трудовые ресурсы значительно возрастет доля сервисной экономики и туристско-рекреационного бизнеса.

Значительных величин достигает уровень скрытой (латентной) безработицы с одновременным расширением открытых ее форм, вследствие частичного высвобождения работников и свертывания

найма новых в результате глобального финансового и экономического кризиса. В качестве основных причин такого положения вещей может рассматриваться моноспециализация региональных экономик, узость локальных рынков труда, низкая мобильность рабочей силы, неразвитость малого и среднего бизнеса, а также сферы услуг, включая туристско-рекреационный бизнес, и элементов сервисной экономики.

Целью развития рынка труда Уральского федерального округа является сохранение и развитие трудовых ресурсов в соответствии с перспективными направлениями модернизации региональных экономик округа, а также продуктивная занятость населения, гармонизация спроса и предложения рабочей силы путем повышения эффективности функционирования рынка труда, повышения качества рабочей силы и ее трудовой мобильности, а также обеспечения реализации прав граждан на защиту от безработицы.

Достижение поставленной цели предполагает реализацию следующих мероприятий:

– разработка среднесрочных и долгосрочных прогнозов ситуации на рынке труда Уральского федерального округа, в том числе включающих оценку потребности в выпускниках начального, среднего и высшего образования до 2020 года, приведение объемов и направлений профессиональной подготовки, переподготовки кадров в соответствии с потребностями экономики макрорегиона;

– стимулирование создания новых эффективных рабочих мест, предполагающих высокую производительность труда;

– содействие самозанятости населения, в том числе в сельской местности, за счет создания предприятий сервиса, небольших производств по переработке местного сырья, реализации программ микрокредитования малого и среднего предпринимательства;

– создание условий для развития территориальной и профессиональной мобильности граждан, проживающих в Уральском федеральном округе;

– создание условий для интеграции в региональный рынок труда иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики Уральского федерального округа в трудовых ресурсах и на основе принципа приоритетного использования национальных кадров;

– повышение эффективности профессионального обучения и переобучения граждан за счет развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, включая развитие

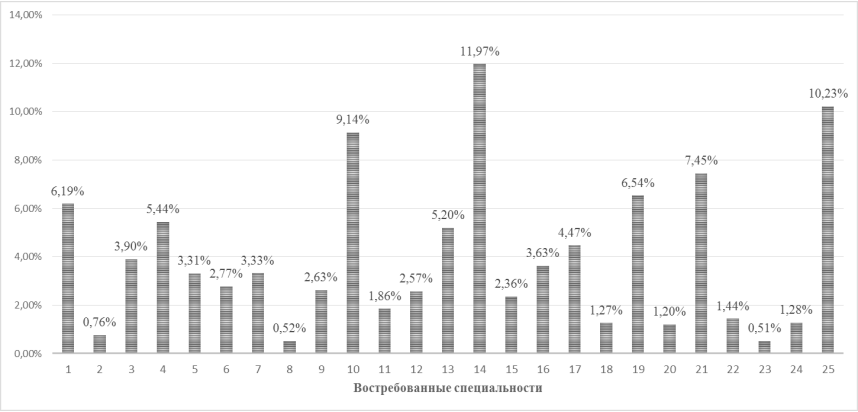
внутрифирменного обучения и профессионального обучения безработных граждан;

– повышение эффективности функционирования институтов рынка труда (развитие сети центров занятости населения (в том числе мобильных), повышение качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения с использованием современных информационных технологий, в том числе расширение информирования населения и образовательных учреждений о состоянии и перспективах развития отраслей экономики, рынка труда, прогнозируемой численности потребности в квалифицированных кадрах в разрезе отраслей, формирование и создание сети специализированных кадровых агентств (независимых частных предприятий) по подбору персонала).

Анализ востребованности специальностей у работодателей по областным центрам Уральского Федерального Округа показал наибольшую востребованность для людей в розничной торговле (11,97 %), для сферы услуг (10,23 %), для производства (9,14 %), архитектура и строительство (6,54 %), наименьшую популярность среди работодателей имеют сфера государственной службы (0,76 %), сфера добычи полезных ископаемых (0,52 %), энергетика (0,51 %). Данные полученные в результате анализа приведены на рисунке 1 (данные рассчитаны на основе источников [1,2,3,4,5,6]).

Как видно из анализа не малую долю среди востребованных специальностей являются специальности технические и инженерные. Однако в округе наблюдается острая нехватка технических специалистов. Компании охотятся за первоклассными сварщиками, монтажниками, крановщиками, порой предлагая зарплаты больше, чем жалования менеджеров среднего звена. По данным источников [7] зарплаты сварщиков, например, могут достигать 150 тысяч рублей в месяц.

Чтобы восполнить нехватку специалистов, некоторые компании готовы даже обучать за свой счет всех желающих. Работодатели отмечают, что заинтересованы инвестировать собственные средства в обучение студентов вузов. Это гарантия получения квалифицированных специалистов, заточенных под нужды компании, а выпускник наряду с дипломом получает еще и рабочее место.



1	Финансы. Бухгалтерия. Банк	**14**	Розничные торговля
2	Государственная служба	**15**	Руководители среднего звена
3	Информационные технологии и Интернет	**16**	Секретариат. Административный персонал. Переводчики
4	Менеджеры по продажам	**17**	Склад. Перевозки. Логистика
5	Маркетинг, Реклама, PR	**18**	СМИ. Издательство. Полиграфия
6	Медицина и фармация	**19**	Строительство. Архитектура
7	Недвижимость	**20**	Телекоммуникации и связь
8	Нефть и газ. Добыча полезных ископаемых	**21**	Транспорт и автобизнес
9	Образование, наука, воспитание	**22**	Управление персоналом. Тренинги
10	Производство	**23**	Энергетика
11	Рабочие специальности	**24**	Юриспруденция
12	Ресторанный бизнес. Развлечения, гостиницы, индустрия красоты	**25**	Сфера услуг
13	Оптовая торговля		

Рис. 1. Анализ востребованности специальностей у работодателей по областным центрам Уральского Федерального Округа

Квалифицированные кадры – важная составляющая успешного развития любой отрасли, именно поэтому Президент Владимир

Путин потребовал создать 25 млн новых рабочих мест к 2020 году, подобную задачу поставили перед собой и украинские власти: они планируют создать 6 млн высокопроизводительных рабочих мест к 2020 году. Российские губернаторы уже отчитываются о своей работе в этой сфере, однако на реализацию планов может не хватить бюджетных денег, поэтому рассчитывать придется на частный бизнес: «Создать 25 млн новых, высокотехнологичных рабочих мест, конечно, непросто, – отметил Владимир Путин, – Есть рубежи, которые труднодостижимы. Но, как говорится, стремиться к этому нужно, и если мы не будем этого делать, то не достигнем и более скромных рубежей» [8].

Инициатива президента по созданию высокопроизводительных рабочих мест весьма похвальна, создание ВПРМ повлечет за собой положительные изменения:

– рост заработной платы для населения;
– организация новых современных производств;
– развитие и модернизация действующих компаний;
– создание большого количества малых и средних предприятий, поддерживающих развивающуюся инфраструктуру;
– каждое новое рабочее место – это новые налоговые доходы для государства, а иногда – прямое сокращение бюджетных расходов;
– укрепление социальной стабильности за счет роста налогооблагаемой базы, что повлечет за собой рост доходов бюджета, пенсионного фонда, увеличение бюджетов социальных программ;
– создание реальной основы для устойчивого роста и повышения конкурентоспособности экономики, диверсификации, ухода от рисков сырьевой зависимости, осуществления технологического и инфраструктурного.

По мимо явных и ощутимых положительных изменений создание высокопроизводительных рабочих мест повлечет за собой ощутимые финансовые затраты, которые также могут коснуться и отечественного бизнеса:

– на реализацию планов может не хватить бюджетных денег, поэтому рассчитывать придется на частный бизнес;
– бизнесмены подсчитали, что на создание одного рабочего места придется потратить 100 тыс. долларов, если модернизировать уже существующее место, и 200 тыс. долларов на формирование места с нуля. значит, 25 млн мест обойдутся затратами размером от 2,5 трлн до 5 трлн долларов [9];

– отечественный бизнес не сможет пойти на такие расходы, поэтому придется прибегнуть к иностранным инвестициям;

– потребуется целый комплекс мер, включающий развитие инфраструктуры и систему образования;

В таких условиях обновить все рабочие места в России удастся в лучшем случае через 25–30 лет. И это возможно только при планомерной реализации заранее написанной для этого грамотной программы развития. Понадобится укрепление позиции рубля среди мировых валют, превращение Москвы в международный финансовый центр, развитие рынка технологий в России.

В долгосрочной перспективе потребность в персонале будет расти, не только в технической сфере, но и в сфере Информационных технологий и Телекоммуникаций (беспроводные технологии, внедрение и развитие ERP-систем и др.), финансов и инвестиций (IPO, банковская розница), медицины (включая специалистов по биотехнологиям и генной инженерии), производства (инженеры и технологи). Можно с уверенностью сказать о дальнейшем увеличении разрыва между спросом и предложением на рынке труда [10].

Список литературы

1. Информационный портал Челябинской области [Электронный ресурс]. – URL: www.74.ru

2. Информационный портал Тюменской области [Электронный ресурс]. – URL: www.72.ru

3. Информационный портал Свердловской области [Электронный ресурс]. – URL: www.66.ru

4. Информационный портал Ханты-Мансийского Автономного округа [Электронный ресурс]. – URL: www.86.ru

5. Информационный портал Курганской области [Электронный ресурс]. – URL: www.45.ru

6. Информационный портал Ямало-Ненецкого Автономного округа [Электронный ресурс]. – URL: www.89.ru

7. Деловая газета «ВЗЛЯД» [Электронный ресурс]. – URL: vz.ru/economy/2011/11/29/542207.html

8. Новости в России и в мире «Newsland» [Электронный ресурс]. – URL: http://newsland.com/news/detail/id/783890/

9. Информационно-аналитический портал «Регионы России» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gosrf.ru/news/6667/

10. Информационный портал «Взгляд на рынок» [Электронный ресурс]. – URL: www.rinoko.ru

Ю. Н. Старцев
доцент, канд. техн. наук,
Челябинский государственный университет

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ В ПЕРИОД МОДЕРНИЗАЦИИ

Переход на новую продукцию, на новый режим работы, замена устаревающего оборудования и технологий, смена поставщиков и покупателей, переход на новый пространственно-временной формат деятельности (слияние, поглощение, сетевизация, реструктуризация и т.п.), обновление менеджмента и многое другое, что входит в понятие модернизации, то есть обновления, осовременивания, в первую очередь приводит к резко выраженным сложностям в управлении персоналом. При этом оценка возможностей персонала в этот период выходит на передний план, так как именно персонал решает основные задачи модернизации предприятия:

- освоение новой и совершенствование уже выпускаемой продукции:
- повышение уровня технической оснащённости процесса производства;
- повышения эффективности производства на основе совершенствования технологий;
- использование новых пространственных и временных организационных форм производства;

что, так или иначе, помогает удерживать конкурентоспособность предприятия на нужном уровне.

Решение перечисленных задач всегда связано с немалыми финансовыми затратами. Это, в свою очередь, выдвигает требование рациональной политики в области инноваций, так как финансовый потенциал предприятия всегда ограничен, хотя, как известно, большая часть инвестиций в действующие производства имеет весьма низкую эффективность. Очевидно, что здесь основная проблема сосредотачивается на правильном выборе направлений инвестирования и эффективности решений по выбранным направлениям. Одним из важнейших направлений при этом выступает мотивация персонала.

В работе С. И. Кухаренко и Ю. Ф. Прохорова [1] предлагается в таких случаях в качестве критерия эффективности использо-

вать уровень адаптации конкретного предприятия к условиям его функционирования. При этом принимается допущение, что различные системы развиваются по одним и тем же законам и наиболее значимым из них является закон S-образного развития. Он указывает на то, что в своём эволюционном развитии любая организация, в том числе производственное предприятие и его отдельные внутренние системы проходят одинаковые этапы.

Указанные авторы [1] предлагают методический подход к формированию направлений инновационного развития предприятия, отталкиваясь, главным образом, от производимого продукта. При этом они рассматривают как эволюцию самого производимого продукта, так и эволюцию организационных систем управления. В настоящей работе предпринята попытка распространения данного методического подхода на управление персоналом предприятия в период его модернизации. В число рассматриваемых производственных предприятий включён исключительно первичный сектор, то есть те группы предприятий, которые производят сырьевые и базовые продукты, используемые затем во вторичном секторе, то есть при производстве предметов потребления. Традиционно в этот сектор включаются предприятия поставляющие нефть, газ, уголь, электроэнергию, воду, лес, продукцию металлургического и химического производств, а также сельского хозяйства, рыболовства и т.д.

Продукция большинства предприятий первичного сектора не меняется годами и десятилетиями. Это является одной из важнейших характеристик первичного сектора. Следовательно, все типы модернизации производств первичного сектора касаются исключительно используемых техники и технологий производства. Процесс развития подобных производств, как показывает практика, протекает в соответствии с законом S-образного развития. Это хорошо видно на рисунке 1.

Из рисунка видно, что запуск процесса производства однозначно начинается с зоны неустойчивой работы. В этой зоне именно в силу неустойчивости производственного процесса происходит концентрация аварий и непредвиденных событий, наибольшие потери рабочего времени персонала. При этом резко возрастает уровень коммуникаций, то есть личного общения в связи с тем, пропадает уверенность в своих действиях. Всё перечисленное приводит к значительному росту удельных затрат на производство продукции и, соответственно, росту её себестоимости. Сбыт продукции ухудшается. В итоге у персонала занятого

на таком производстве резко падает мотивация к труду, что только усугубляет перечисленные проблемы.

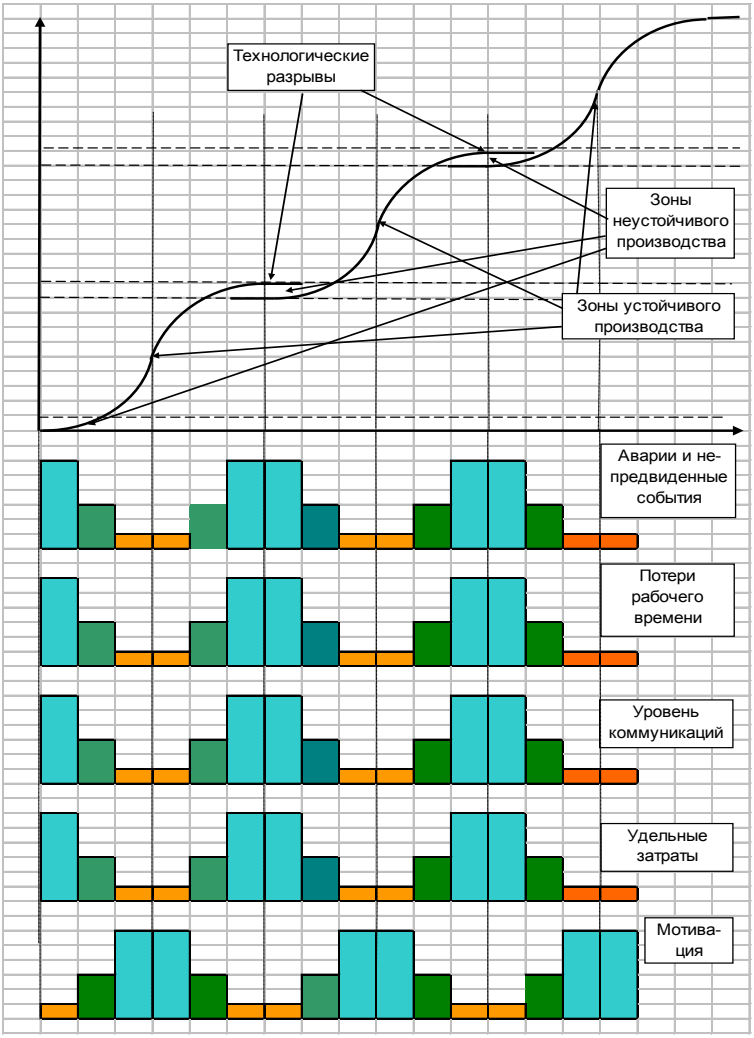


Рис. 1. Процесс развития предприятия

По мере освоения новых техники и технологий происходит повышение устойчивости производственного процесса, что приводит к снижению числа аварий и непредвиденных событий,

потерь рабочего времени и уровня коммуникаций. Это, в свою очередь, приводит к снижению удельных затрат и себестоимости продукции. Конечным итогом этих процессов является рост мотивации персонала на выполнение производственного задания, что ещё более способствует снижению себестоимости.

Однако этап устойчивой работы не может продолжаться бесконечно долго. Как показывает практика в зависимости от отрасли производства величина зоны устойчивой работы составляет от полугода (сельскохозяйственное производство, рыболовство, лесное хозяйство и другие производства, связанные с сезонными изменениями) до 3–10 лет (нефть, газ, уголь, металлургия и другие производства, связанные с научно-техническим прогрессом и колебаниями мировой конъюнктуры). Если сезонные изменения можно большей частью предусмотреть, то изменения рыночной ситуации и развитие техники и технологий прогнозируется слабо, хотя именно они представляют наибольший интерес. Причём наиважнейшим рыночным фактором, как правило, выступает снижение конкурентоспособности.

В результате подобных внешних воздействий, как следует из рисунка 1, зона устойчивого развития заканчивается и переходит в новую зону неустойчивого развития, где имеет место снижение конкурентоспособности производства. Для повышения своей конкурентоспособности предприятием, как правило, производится замена устаревающих техники и технологий на более конкурентоспособные. Делается это, главным образом, за счёт приобретения нового более производительного оборудования и освоения новых технологий. Однако перечисленные процессы в обязательном порядке сопровождаются ростом числа аварий и непредвиденных событий, потерь рабочего времени, уровня коммуникаций и удельных затрат, что также в обязательном порядке сопровождается снижением мотивации персонала. Зону развития, в которую при этом попадает предприятие принято называть технологическим разрывом, так как в ней всё ещё могут действовать старые техника и технологии, но уже всем очевидна настоятельная необходимость использования новых технологий и оборудования и, соответственно, необходимость их приобретения и освоения.

Таким образом, зоны технологических разрывов (см. рис. 1) обладают весьма сложной и неопределённой структурой производственных и организационных процессов. Это приводит к появлению существенных потерь рабочего времени и росту себе-

стоимости продукции, что существенно усиливает демотивацию персонала, так как именно здесь в полной мере проявляют себя все основные демотивирующие факторы [2]:

- постоянная критика и отсутствие признания;
- некомпетентность руководителей;
- искажённая информация о реальном положении вещей или её отсутствие;
- постоянные нарушения ритма работы;
- неясность (нечёткость) целей и функций.

Список литературы

1. Кухаренко, С. И. Методический подход к формированию направлений инновационного развития предприятия / С. И. Кухаренко, Ю. Ф. Прохоров // Теория и практика управления в социально-экономических системах: Материалы III научно.-практ. конф. Челябинск, 18.03.09. – Челябинск : Энциклопедия, 2009. – С. 153–158.

2. Коркина, Т. А. Мотивация и демотивация персонала производственного подразделения / Т. А. Коркина // Уголь: спец. выпуск «СУЭК». – 2008. – С. 52–53.

Д. Х. Саликов
доцент, канд. пед. наук,
Челябинский государственный университет

УПРАВЛЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫМИ ОКРАИНАМИ В РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ

Переход от имперской формы территориального устройства Российского государства к федерации отличается своеобразием по сравнению с аналогичными процессами в Британской империи. По мнению И. В. Бахлова трансформация территориальной основы российской имперской системы прошла через своеобразный «промежуточный» вариант – советскую империю, специфические историко-культурные отношения между центром и периферией различного уровня, использование совершенно оригинальной государственно-правовой конструкции для оформления российского федерализма [1; 3]. Существенные цивилизационные и геополитические отличия, которые влияют на специфику и сложность современной российской модернизации, трансформацию территориальной осно-

вы государства, определены практикой управления национальной периферией в Российской империи. Межнациональные и иные проблемы государственной жизни РФ имеют истоками модель управления окраинами, сложившейся в период существования империи. Поэтому рассмотрение этой проблемы представляется актуальной для понимания процессов трансформации и модернизации, межнациональных проблем, которые переживает наше общество.

Рассмотрим особенности управления такими национальными окраинами Российской империи, имеющих значения для развития РФ и в прошлом и в современный период в качестве субъектов федерации (Кавказ), а также рассмотрим управление Украиной (Малороссией), Средней Азией, имеющих сегодня свою государственность, но граничащих с нашей страной, являющихся важными субъектами внешних отношений РФ.

Украина (Малороссия). После присоединения Украины к Российскому царству управление этой территорией осуществлял Посольский приказ, а затем специально созданный Малороссийский приказ. Малороссия обладала определенной автономией: на казачьей раде выбирали правителя-гетмана, которого утверждали в Москве, при нем действовал совет - старшинская рада из должностных лиц. Регион делился на «полки» во главе с выборным или назначенным гетманом полковым, управляющим местным населением с опорой на казачьих старшин; полк делился на сотни, во главе с сотскими. В крупных городах население выбирало городовых атаманов.

При Петре Великом усилился надзор центра над гетманом. Появилась Малороссийская коллегия для управления Украиной после отмены выборности гетманов. Правда, после смерти императора выборность гетманов восстановили, но в 1734 г. вновь отменили. Территория рассматривалась как важнейший геополитический фактор национальной безопасности империи, поэтому общее кураторство над ней осуществляла Коллегия иностранных дел.

Правда, при Елизавете провели выборы гетмана, которым стал ее фаворит К. Г. Разумовский, но это были последние выборы. Управление окраиной осуществляла экспедиция малороссийских дел Сената. При Екатерине Великой должность гетмана была окончательно упразднена, была восстановлена Малороссийская коллегия. Общеукраинские учреждения (генеральная канцелярия и суд), упраздняются деления на «полки», власть переходит к назначенным губернаторам. В 1786 г. ликвидирована Малороссийская коллегия. К началу XIX в. управление регионом с учетом национальной специфики Украины

исчезло. Это было связано со стремлением Екатерины 2-ой унифицировать управление империей, с ее прагматичным подходам к окраинам России как источнику доходов страны и не более.

И все же, в отличие от иных национальных окраин Российской империи (например, Сибири) Украину отличало от подобных образований наличие атрибутов государственности и элементов ограниченного суверенитета, правда, только до XIX века. XVIII век стал временем постепенного сворачивания элементов государственности Малороссии и ликвидации ее ограниченного суверенитета.

Средняя Азия была присоединена в 1860–80-е гг. В 1867 году выходит «Временное положение», которое объявляло территорию генерал-губернаторством, утверждало порядок управления в Ферганской, Семиреченской, Сыр-Дарьинской областях. В 1886 г. оно преобразовано в Туркестанский край, в который включались новые области. Исходя из сложной геополитической обстановки (соперничество с Великобританией из-за региона, проблемы с интеграцией данной территории в империю) устанавливалась военно-административная система управления. Генерал-губернатор подчинялся Военному министерству, возглавлял войска округа, обладал широкими полномочиями. В областях управляли военные губернаторы, в уездах – уездные начальники. В городах и в сельской местности властям помогали назначенные губернатором аксакалы для управления «туземным населением».

Бухарский эмират и Хивинское ханство находились под протекторатом России, что на деле означало их подчинение царю. Эмир Бухары и Хивинский хан сохраняли свою власть, но во многом она стала номинальной, поскольку без разрешения властей края ничего не могли предпринимать ни во внутренней, ни во внешней политике. Начальник Хивинского отдела при администрации генерал-губернатора давал или не давал санкции хану и его правительству на проведение политики. Русское политическое агентство в Бухаре аналогично контролировало шаги бухарского правителя.

Сибирь. Присоединение Сибири в 16 в. к России можно расценивать как свидетельство того, что наша страна была империей уже во времена Ивана Грозного. Большая территория, самодержавная власть монарха, высокая численность населения и т.п. указывает на наличие признаков империи. Главное для центра были фискальные интересы. При этом было понятно, что полное подчинение местного населения окраин невозможно. Поэтому в национальных окраинах правительство было вынуждено опираться на представи-

телей местной знати, как это было в Сибири. С 1637 года делами этого региона занимался Сибирский приказ. При Петре Великом создана Сибирская губерния во главе с губернатором и воеводами в уездах. И по прежнему привлекали «иноверцев» из местных для решения управленческих вопросов на низшем уровне («старшины», чьи должности даже могли передаваться по наследству, но с разрешения губернской администрации). В 1760-1763 гг. был воссоздан Сибирский приказ, который контролировал управление в губернии и провинциях, на которые она делилась. В 1763 году в Сибири были созданы две губернии – Тобольская и Иркутская.

Административно-территориальное устройство Сибири менялось и в XIX в. В частности, были созданы два генерал-губернаторства, затем Западно-Сибирское генерал-губернаторство было упразднено, а на его месте появились обычные губернии, в 1894 году появилось Приамурское генерал-губернаторство, выделившееся из состава Восточно-Сибирского генерал-губернаторства. В целом, учитывая протяженность и приграничный характер территории, понятно, что в устройстве Сибири важный фактор был военно-политический, проявлявшийся в том, что на территории находились войска (казаки), областные начальники были главами гражданского и военного управления.

Для управления местными народами в 1822 г. был издан «Устав об инородцах», по которому население делилось на три категории в зависимости рода занятий и уровня развития. Оседлые народы (татары) по правам приравнивались к сословиям русских территорий, у них устанавливалась волостная система. Бродячие (оленеводы Крайнего Севера) сохранили ясачную систему, находясь под управлением русских властей и племенными вождями. Кочевые народы (буряты, якуты и др.) в плане налогообложения приравнивались к государственным крестьянам, а в административно-судебном находились под управлением старост, выборных и прочих элементов самоуправления, но, конечно, под контролем администрации.

Таким образом, правительство сохранило самоуправление для коренных народов Сибири на этноконфессиональной основе. На повседневном уровне местные вопросы решались именно благодаря внутреннему самоуправлению. Надо отметить, что такая система управления данной окраиной империей принесло свои плоды. К концу XIX века, народы Сибири выросли количественно, что разительно отличается от судьбы коренных жителей Америки или Австралии, которые были истреблены колонизаторами. Были конфлик-

ты между пришедшими в Сибирь русскими и местными племенами, но они не были острыми и масштабными, не были антирусскими, покровительство русского царя оказалось благотворным для народов Сибири. Мы видим пример того, что центр империи позволил окраинам и периферии не только сохраниться им, но и достаточно свободно развиваться на основе своего традиционного уклада.

Кавказ. Управление Кавказом, как и управление Средней Азией, демонстрирует, что империя использовала различные подходы и административные методы. В этих неспокойных национальных окраинах, обращавших на себя пристальное внимание Великобритании, пытавшейся сдержать приход России в регионы, которые она сама хотела сделать сферами влияния Лондона, приходилось делать ставку на военное управление, но с сохранением элементов форм местного национального самоуправления. Геополитическое противоборство с Британией требовало не автономии регионов, а установления протектората со стороны Российской империи над Средней Азией и Кавказом.

Еще в 1816 году министр иностранных дел империи граф К. В. Нессельроде сформулировал подход к управлению Кавказом. Он признавал, что европейский подход с упором на договоры и право в этом регионе не будет работать, нужно учитывать специфику края, национальные особенности и традиции народов, которые уважают на право, а силу. Поэтому уже в самом начале Кавказской войны правительство было настроено на учет специфики региона и на военную силу для удержания края.

После присоединения Грузии в 1801 году главнокомандующий войсками был назначен председателем грузинского правительства, но вскоре в Грузии водится уездная система (то есть гражданское управление на местах), на административные должности привлекались представители местной элиты. В азербайджанских ханствах, принятых под протекторат русского царя в начале XIX в., упразднялась, в течение нескольких последующих лет, власть ханов. Им на смену учреждались провинции во главе с властью военных комендантов. В 1828 г. образована из двух ханств Армянская область во главе с областным начальником. Область делилась на округа во главе с комендантами, а округа делились на магалы во главе с наибами из представителей местной знати. Некоторые западно-кавказские княжества (Мингрелия, Абхазия и т.п.) сохранили власть своих правителей до 1860-х гг. Князья Западного Кавказа правили под контролем русских комендантов.

С 1844 года Кавказ стал наместничеством со своими органами управления. В совет наместника входили назначенные царем чиновники и губернаторы. Совет контролировал аппарат управления и суды в регионе. При наместнике была канцелярия, преобразованная в Главное управление из пяти департаментов. В 1856 г. кавказский корпус был преобразован в отдельную кавказскую армию. В наместничество входили губернии во главе с военными губернаторами, возглавлявшими военные и гражданские структуры губерний.

После окончания Кавказской войны наместник стал командующим Кавказским военным округом. Было издано «Положение об управлении кавказским наместничеством» в 1867 г., которое расширяло полномочия гражданского Главного управления и тем самым сокращались полномочия наместника, что объясняется стабилизацией ситуации в регионе. В 1883 г. институт наместника упразднялся. Но в ходе первой русской революции наместничество было восстановлено. Он обладал полномочиями в военной и гражданской сферах.

Таким образом, управление на Кавказе характеризовалось многовариантностью. Многое зависело от степени лояльности местных жителей. Поэтому приходилось сочетать военное централизованное управление с сохранением автономии, с привлечением местной элиты, сохранением традиционных форм управления на местах, всячески подчеркивая, что русское и нерусское население Кавказа – в равной степени являются верноподданными русского императора.

В целом для системы управления национальными окраинами Российской империи характерны отсутствие унифицированного механизма управления территориями, использование различных моделей административного устройства, сочетание центрального управления с управлением с элементами автономии. Активно использовался военный фактор как гаранта целостности и безопасности империи. Автономность окраин была вызвана не столько фактом былой государственности территории, сколько необходимостью сохранить лояльность к имперской власти.

Российская империя, безусловно, была централизованным государством, центр стремился к усилению своих позиций в окраинах, но его отношение к периферии было разнообразным. Но везде ликвидировалась независимость и государственность в национальных окраинах, власти стремились вызвать лояльное или нейтральное отношение местного населения и местной элиты к централизованной имперской системе.

Список литературы

1. Бахлов, И. В. Российская империя как территориальная система: специфика политической модернизации: монография / И. В. Бахлов. – Саранск : Изд-во Мордовского ун-та, 2010. – 160 с.

В. В. Степанов
магистрант,
Челябинский государственный университет

КОРРУПЦИЯ КАК УГРОЗА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ

Не смотря на предпринимаемые государством меры, коррупция остаётся существенной проблемой для современной экономики России.

По данным официальной статистики МВД России за четыре года с 2008 по 2012 гг. средний размер взятки в стране вырос в 33 раза – с 9 до 300 тысяч рублей.

Статистика Следственного комитета Российской Федерации показывает, что количество выявленных коррупционных преступлений в 2010 году возросло на 42 % по сравнению с 2009 и составило почти 60 тысяч. Из них 12 тысяч – факты взяточничества. Притом, что общий уровень преступности в стране снизился на 12 %.

После завершения экономического кризиса 2008–2010 гг. и присоединения России к Всемирной торговой организации необходимость и возможности противодействовать коррупции перешли на качественно новый уровень.

Национальный план противодействия коррупции на 2012–2013 годы предусматривает активизацию работы органов государственной власти по снижению экономической заинтересованности в совершении коррупционных правонарушений.

Президент РФ В. В. Путин указывает, что «только репрессивными методами коррупцию не победить, поэтому борьба должна быть многоплановая, где воспитательный компонент сочетается с созданием экономических условий и инструментов, которые бы искореняли вот эту беду».

Комплексный подход к противодействию коррупции только формируется, ведется борьба главным образом с отдельными ее проявлениями, мероприятия проводятся часто без учета региональной специфики и мирового опыта.

В этих условиях требуется совершенствование механизма избирательных регулирующих воздействий на административные и хозяйствующие субъекты.

Следует обратить внимание на индикативную функцию коррупции, состоящую в демонстрации несовершенства отдельных механизмов государственного регулирования экономики.

В наибольшей степени изучение проблемы коррупции обусловлено следующими обстоятельствами:

- увеличением масштабов коррупции и её негативного влияния на экономику России;
- несовершенством существующего механизма противодействия коррупции в экономической сфере жизнедеятельности российского общества;
- потребностями формирования системного подхода к анализу и оценке механизма противодействия коррупции в современных экономических условиях;
- необходимостью выработки комплекса антикоррупционных мер в экономической сфере;
- важностью разработки и внедрения антикоррупционных стандартов функционирования экономических структур;
- необходимостью совершенствования механизмов взаимодействия органов государственной власти и гражданского общества в вопросах противодействия коррупции в экономической сфере.

В связи с этим особую актуальность приобретает проработка вопросов совершенствования механизма коррупции как угрозе экономической безопасности жизнедеятельности общества.

Список литературы

1. Судьбина, Н. А. Актуальные проблемы противодействия коррупции в экономической сфере / Н. А. Судьбина // Транспортное дело России. – 2012. – №5. – С. 6–9.

2. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (принят ГД ФС РФ 19.12.2008).

3. Коррупция: политические, экономические, организационные и правовые проблемы / Под ред. Лунева. – М., 2008.

4. Долгова, А. И. «Власть как криминологическая проблема» / А. И. Долгова // Материалы конференции «Преступность и власть». М., 2000.

5. URL: http://www.rosbalt.ru/main/2012/08/07/1019960.html

С. А. Смолягин
магистрант,
Челябинский государственный университет,
ГТРК «Южный Урал», редактор газеты «Вести недели»

УЧАСТИЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ Г. ЧЕЛЯБИНСКА

Вступительная часть

В этом году исполняется 20 лет со дня принятия Конституции Российской Федерации (далее Конституция РФ), которая юридически закрепила восприятие Россией общедемократических ценностей и ориентиров социально-политического и экономического развития. В статьях 13, 14 и 30 Конституции РФ закреплены основы правового статуса общественных объединений, как неотъемлемого элемента гражданского общества.

В современных условиях общественные объединения обладают огромным потенциалом в вопросах реализации и защите социально-экономических интересов населения. Это независимые от государства объединения людей, с помощью которых граждане могут совместно решать проблемы в различных сферах общественной жизни (политической, социально-экономической, культурной и т.д.) Общественные организации могут активно представлять интересы населения в органах местного самоуправления, а также напрямую взаимодействовать с муниципальными органами власти, тем самым способствуя повышению уровня жизни местного сообщества и благополучию территориального образования.

Понятие «объединение граждан» довольно обширно по своему значению и может использоваться применительно к различным формированиям, создаваемым гражданами. В частности, объединения могут иметь место:

• по определенным общественным (общественно-политическим) интересам – общественные объединения;

• по личным духовным интересам (признаку веры, верований) – религиозные объединения;

• по общим территориальным интересам – органы местного самоуправления (в том числе разновидность последних – органы территориального общественного самоуправления);

• по общим коммерческим интересам – различные хозяйственные товарищества.

Все это – негосударственные объединения и в этом смысле – объединения общественные.

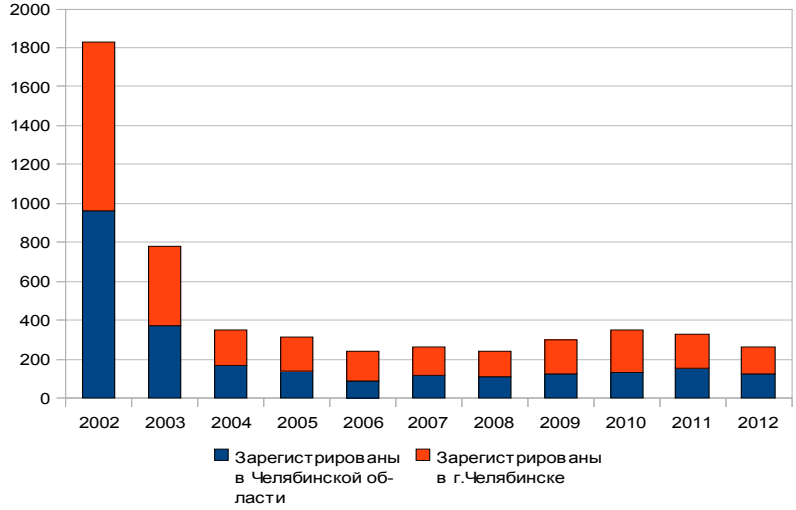
На сегодняшний день все юридические лица делятся на две основные группы: коммерческие и некоммерческие организации, и в основе этого деления лежит главная цель их создания. В первом случае, в отношении коммерческих организаций, главной целью создания юридического лица является стабильное извлечение прибыли с её последующим распределением между участниками. В соответствии со ст. 50 ГК РФ некоммерческими организациями являются юридические лица, не имеющие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющие полученную прибыль между участниками. Ведение некоммерческими организациями предпринимательской деятельности, по Закону, возможно в том случае, если эта деятельность отвечает целям создания организации и направлена на достижение этих целей.

Существует путаница, когда термины «общественные объединения» и «некоммерческие организации» используют как слова-синонимы, либо наоборот, считают двумя разными видами. Поэтому необходимо отметить, что термин «общественные объединения» входит в понятие «некоммерческие организации» (НКО), но имеет ряд особенностей регулирования их деятельности. Так, например, для российских общественных объединений законом установлена территориальная сфера деятельности. Согласно статье 14 Федерального Закона «Об общественных объединениях» они могут быть общероссийскими, межрегиональными, региональными и местными. Под местными общественными объединениями понимаются объединения, деятельность которых в соответствии с их уставными целями осуществляется в пределах территории органа местного самоуправления.

Структура НКО в городе Челябинске и области

Итак, что же сегодня представляет собой «гражданское общество» и какую роль оно играет в развитии г. Челябинска. Согласно данным Министерства юстиции РФ по состоянию на 13.02.2013 г. в Челябинской области зарегистрировано 5557 некоммерческих организаций. Из них статус «исключены» имеют 1593 НКО. Таким образом, общее количество «действующих» НКО по Челябинской области составляет 3964 некоммерческих организаций, из них, территориально, 51 % всех НКО приходится на областной центр. Однако исследователи отмечают, что на сегодняшний день по России доля реально действующих некоммерческих организаций, в общей

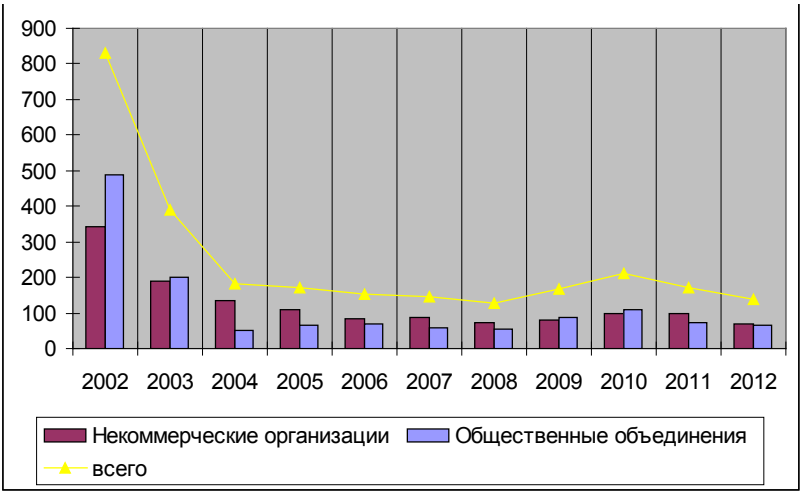
численности официально зарегистрированных, составляет не более 38 %. Если экстраполировать полученные выводы на данные по Челябинской области, то общее количество реально действующих НКО окажется чуть более 1,5 тыс.



Количество ежегодно регистрируемых НКО в Челябинской области (По данным Министерства юстиции РФ.)

Безусловно, количество зарегистрированных организаций не может показать уровень активности и значимости сектора на данное время. Однако указывает на возрастающую роль деятельности, направленной на улучшение качества жизни граждан. А динамика изменений количественных показателей общественных организаций позволяет говорить о растущем интересе граждан к решению насущных проблемам и росте гражданских инициатив. Высокие показатели количества ежегодно регистрируемых НКО в 2002 и 2003 годах связаны, прежде всего, с изменением законодательства. С 1 июля 2002 года вступил в силу новый Федеральный Закон «О государственной регистрации юридических лиц». Функции по регистрации юридических лиц были переданы ФНС РФ (ранее эти функции осуществляло Минюст РФ). В связи с этим все юридические лица, зарегистрированные до 1 июля 2002 года, должны были пройти перерегистрацию, уже в ФНС. В том числе и НКО. Ранее в качестве органов, осуществлявших регистрацию общественных объединений,

выступали органы юстиции. Федеральный закон «О государственной регистрации юридических лиц» использует иной подход в определении органа, осуществляющего государственную регистрацию юридических лиц. Однако при регистрации общественных объединений сохраняется участие в данном процессе и органов юстиции. Последние принимают решение о государственной регистрации общественных объединений, а соответствующий территориальный орган МНС РФ на основании данного решения вносит соответствующую запись в единый государственный реестр юридических лиц. С момента внесения такой записи общественное объединение считается созданным как юридическое лицо.



Количество ежегодно регистрируемых Некоммерческих и Общественных организаций в г. Челябинске (по данным Министерства юстиции РФ)

В целом можно сказать, что за небольшую историю развития НКО в Челябинске, основной интерес к этому сектору пришелся на период с 2007 по 2010 год. Связано это, во-первых, с тем, что с 2006 года стала ежегодно предоставляться государственная поддержка некоммерческим организациям на основании распоряжений Президента России «Об обеспечении государственной поддержки некоммерческих неправительственных организаций, участвующих в развитии институтов гражданского общества». А, во-вторых, с реализацией городской целевой программы «Развитие общественного

самоуправления в городе Челябинске на 2007 – 2011 годы». В Программе осуществлялось создание механизмов взаимодействия органов МСУ с негосударственными НКО, органами ТОС и жителями, которые можно оценить, как формирование социального пространства, где реализуется возможность участия в конкурсе на соискание гранта и вовлечение населения в реализацию социальных проектов. Экономический кризис и уменьшение финансовой поддержки НКО со стороны государства в 2008 году не могли не повлиять на количество ежегодно регистрируемых НКО. Также на развитие сектора и на количество регистрируемых организаций серьезно влияет развитие регламентов государственной и муниципальной поддержки НКО. Так, вместо запланированного ежегодного увеличения максимальной суммы гранта – на один миллион рублей (согласно городской целевой программе «Развитие общественного самоуправления в городе Челябинске на 2012–2014 годы»), в 2012 году сумма муниципального гранта, на финансировании социально значимых проектов некоммерческих организаций уменьшилась с четырех миллионов рублей до двух.

Всего по России, на сегодняшний день, в статусе зарегистрированных НКО насчитывается 221171 организаций. То есть, на долю Челябинской области приходится 1,8 % всех действующих НКО, для сравнения, доля населения Челябинской области от общего показателя по стране составляет 2,4 %. Если сравнить количественные показатели по Уральскому Федеральному Округу (далее УРФО), то мы увидим, что на долю Челябинской области приходиться, примерно, равное количество, как по проживающему на этой территории населению, так и по зарегистрированным НКО (24 % и 23 % соответственно). Лидером же является Свердловская область, где ведут свою деятельность 44 % всех НКО зарегистрированных в пределах УРФО, а доля населения составляет лишь 30 % от общего показателя по региону.

По этим данным можно судить, что некоммерческий сектор в Челябинской области развивается достаточно равномерно, но все еще сильно уступает, своим более развитым соседям, таким как Свердловская область и город Екатеринбург. Однако на сегодня более важным является не рост числа юридически зарегистрированных некоммерческих организаций, а серьезное улучшение качества и эффективности их деятельности.

Важным показателем уровня развития общественного сектора Челябинской области и ее административного центра является структура НКО по организационно-правовой форме.

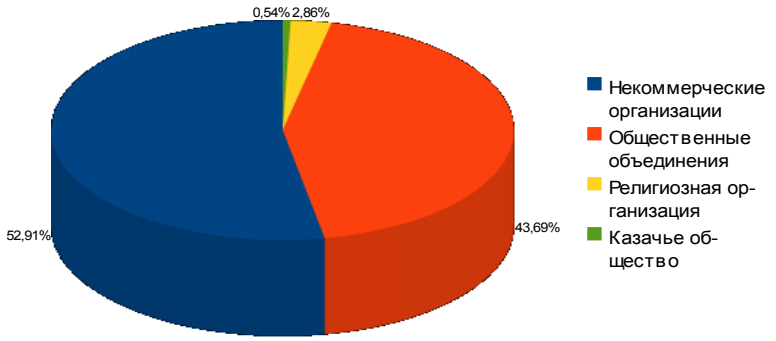
КЛАССИФИКАЦИЯ ЕЖЕГОДНО РЕГИСТРИРУЕМЫХ НКО ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫМ ФОРМАМ (по данным Министерства юстиции РФ за 2002-2012 гг.)

Класс НКО	ОПФ	2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008	
		О	Г	О	Г	О	Г	О	Г	О	Г	О	Г	О	Г
Некоммерческие организации	Некоммерческое партнерство	104	116	43	57	32	42	35	42	15	37	15	35	11	14
	Автономная некоммерческая организация	62	35	25	26	42	19	18	15	14	10	17	18	24	27
	Некоммерческий фонд	93	54	29	29	20	17	21	20	7	12	10	13	4	10
	Некомерческое учреждение	80	103	10	39	25	42	8	23	7	14	15	13	26	21
	Объединения (союз, ассоциация) юридических лиц	45	32	9	8	4	8	7	6	2	8	4	6	1	1
	Иные НКО	5	3	23	30	8	6	7	2	5	2	3	3	0	0
Итого		**389**	**343**	**139**	**189**	**131**	**134**	**96**	**108**	**50**	**83**	**64**	**88**	**66**	**73**
Общественные объединения	Общественная организация	163	224	75	133	16	30	31	49	22	50	27	43	27	45
	Общественный фонд	11	29	7	24	1	5	3	4	4	5	2	4	0	2
	Общественное движение	2	17	4	7	1	5	1	3	0	4	1	4	1	4
	Профессиональный союз	250	190	79	29	3	8	6	8	6	7	1	3	3	0
	Политическая партия	2	22	1	4	0	1	0	0	2	2	0	0	0	0
	Иные ОО	1	6	1	4	0	1	0	1	1	2	3	3	1	3
Итого		**429**	**488**	**167**	**201**	**21**	**50**	**41**	**65**	**35**	**70**	**34**	**57**	**32**	**54**
ко	Казачье общество	16	2	6	3	3	0	0	0	0	0	3	1	1	0
ро	Религиозная организация	125	32	58	16	12	1	5	1	3	1	16	1	12	2
Всего зарегистрировано по г. Челябинску и области (по данным Минюста на 13.02.2013)		**959**	**865**	**370**	**409**	**167**	**185**	**142**	**174**	**88**	**154**	**117**	**147**	**111**	**129**
включая г.Челябинск		**1824**		**779**		**352**		**316**		**242**		**264**		**240**	

КЛАССИФИКАЦИЯ ЕЖЕГОДНО РЕГИСТРИРУЕМЫХ НКО ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫМ ФОРМАМ (по данным Министерства юстиции РФ за 2002-2012 гг.)

Класс НКО	ОПФ	2009		2010		2011		2012		год не указан		Исключена		ВСЕГО действующих		доля г.Челябинска
		О	Г	О	Г	О	Г	О	Г	О	Г	О	Г	О	Г	
Некоммерческие организации	Некоммерческое партнерство	15	16	5	22	4	18	6	19	2	0	100	133	**187**	**285**	60,4 %
	Автономная некоммерческая организация	14	26	15	38	16	41	12	23	1	1	34	45	**226**	**234**	50,9 %
	Некоммерческий фонд	9	13	7	9	12	12	11	9	0	0	65	46	**158**	**152**	49,0 %
	Некомерческое учреждение	11	18	16	26	18	24	14	20	0	0	34	47	**196**	**296**	60,2 %
	Объединения (союз, ассоциация) юридических лиц	1	3	3	1	1	2	2	0	2	0	21	19	**60**	**56**	48,3 %
	Иные НКО	2	3	0	3	1	2	2	0	1	0	7	3	**50**	**51**	50,5 %
Итого		**52**	**79**	**46**	**99**	**52**	**99**	**47**	**71**	**6**	**1**	261	293	**877**	**1074**	**55,0 %**
Общественные объединения	Общественная организация	42	71	41	82	47	56	28	38	31	104	192	373	**358**	**552**	60,7 %
	Общественный фонд	2	5	7	5	0	3	0	2	3	24	20	68	**20**	**44**	68,8 %
	Общественное движение	5	8	1	9	0	4	0	3	3	15	10	52	**9**	**31**	77,5 %
	Профессиональный союз	2	1	2	6	4	6	1	4	67	37	140	93	**284**	**206**	42,0 %
	Политическая партия	0	1	0	0	0	0	8	16	0	0	5	22	**8**	**24**	75,0 %
	Иные ОО	2	3	16	9	16	4	12	4	0	3	3	13	**50**	**30**	37,5 %
Итого		**53**	**89**	**67**	**111**	**67**	**73**	**49**	**67**	**104**	**183**	370	621	**729**	**887**	**54,9 %**
ко	Казачье общество	3	0	2	6	7	2	2	1	0	0	16	4	**27**	**11**	28,9 %
ро	Религиозная организация	18	2	15	3	24	2	23	1	13	1	23	5	**301**	**58**	16,2 %
Всего зарегистрировано по г. Челябинску и области (по данным Минюста на 13.02.2013)		**126**	**170**	**130**	**219**	**150**	**176**	**121**	**140**	**123**	**185**	670	923	**1934**	**2030**	**51,2 %**
включая г.Челябинск		**296**		**349**		**326**		**261**		**308**		**1593**		**3964**		

Более половины от общего числа зарегистрированных организаций третьего сектора в городе Челябинске приходится на некоммерческие организации – 53 %. Из их числа лидирующую позицию занимают некоммерческие учреждения – 27,6 %, некоммерческие партнерства – 26,5 % и автономные некоммерческие организации – 21,8 %. На общественные объединения приходится 44 % от общего числа зарегистрированных НКО. Из них 40,5 % - общественных организаций, 32 % - составляют профессиональные союзы. На долю религиозных организаций по городу приходиться около 3 %, причем по области религиозные организации составляют 9 % от общего числа зарегистрированных некоммерческих организаций.



Количество ежегодно регистрируемых Некоммерческих организаций в г. Челябинске по организационно-правовой форме (по данным Министерства юстиции РФ)

Челябинская область многонациональна, на ее территории проживают представители более чем 132 национальностей. По итогам социологического исследования, проведенного в августе 2008 года информационно-правозащитным конфликтологическим Центром «Аркаим» в рамках проекта «Защита прав населения и иностранных граждан», Челябинская область не находится в зоне повышенного уровня нетолерантных отношений. Тем не менее, негативные моменты все-таки имеют место. Поэтому проблеме воспитания толерантности в обществе должно уделяться серьезное внимание.

Важно отметить, что на территории г. Челябинска и области зарегистрировано более 30 национально-культурных центра (далее НКЦ). А при Администрации г. Челябинска создан Координационный Совет по взаимодействию с национально-культурными и религиозными общественными объединениями. Основными задачами которого являются: содействие сохранению национальной самобытности, развитию национальной культуры (в том числе родного языка), создание благоприятных условий для полноценной деятельности общественных объединений и их эффективного взаимодействия с органами местного самоуправления, обсуждение текущего состояния межнациональных и межрелигиозных отношений в городе Челябинске, общественное противодействие любым формам проявления экстремизма и ксенофобии, поддержка общественных инициатив, направленных на развитие социального партнерства, объединение усилий национально-культурных и религиозных общественных объединений при проведении совместных мероприятий, координирование их деятельности при решении общих проблем, содействие укреплению связей между ними, общественная экспертиза проектов нормативных правовых актов органов местного самоуправления, касающихся межнациональных и межрелигиозных отношений, организация различных форм просветительской деятельности по формированию толерантности в обществе и другие.

Последнее время в России возрождается казачье движение. Практически во всех районах Челябинской области существуют казачьи общества. Они представляют собой форму самоорганизации граждан, объединившихся на основе общности интересов в целях возрождения российского казачества, защиты его прав, сохранения традиционного образа жизни, хозяйствования и культуры российского казачества в соответствии с федеральным законодательством. Казачьи общества создаются в виде хуторских, станичных, городских, районных (юртовых), окружных (отдельских) и войсковых казачьих обществ, члены которых в установленном порядке принимают на себя обязательства по несению государственной или иной службы. Казачьи общества подлежат внесению в государственный реестр казачьих обществ Российской Федерации. Однако на этапе возрождения казачества соблюдаются не все правовые нормы. Существует большое количество не зарегистрированных организаций, деятельность которых даже отдаленно не напоминает служение Отечеству.

По данным Министерства юстиции РФ, по состоянию на 13.02.2013 г., в Челябинской области официально зарегистрировано 38 казачьих организаций из них 11 имеют Челябинскую «прописку».

В настоящее время в г. Челябинске зарегистрировано более ста органов территориально общественного самоуправления (далее ТОС). Однако статус юридического лица приобрели только два – ТОС «поселок ЧГРЭС» и ТОС «Никольская роща». Несмотря на видимые плюсы статуса юридического лица, для взаимоотношения органов ТОС с органами власти, процесс преобразования этих общественных объединений идет крайне вяло. Тому есть две причины. Во-первых, недостаточно высокая гражданская активность в обществе, особенно молодежи, основную часть активистов органов ТОС составляют люди пенсионного возраста. Во-вторых, имеет место слабая информационная поддержка и помощь в оформлении ТОСов в статусе НКО, которой, безусловно, должна заниматься Администрация города. Рост числа органов ТОС, действующих в статусе юридических лиц, на 1 в год, заложен в программу «Развитие общественного самоуправления в городе Челябинске на 2012-2014 годы», однако, даже таких скромных показателей за 2012 год Управлению по взаимодействию с общественными объединениями Администрации города Челябинска добиться не удалось.

Вклад НКО в социально-экономическое развитие г. Челябинска

За последние несколько лет челябинские некоммерческие организации наработали интересный и, главное, полезный опыт решения многих социальных проблем. Успешно реализовывали множество проектов в сфере образовании, культуры и искусства, правового просвещения, экологии, развития благотворительности, донорства, массового спорта и др. Проведены культурные и спортивные мероприятия общественных организаций, приуроченные к различным праздничным и знаменательным датам. В рамках празднования Дня народного единства состоялся фестиваль творческих коллективов некоммерческих организаций и ТОС «Соцветье дружное Урала». В дни празднования славянской письменности и культуры 22.05.2011 состоялся крестный ход, в котором приняло участие около 2,5 тысяч горожан. Общественные объединения провели праздничные мероприятия для ветеранов Великой Отечественной войны, выступили организаторами Социальной акции «Рождественская сказка» для детей-сирот, детей-инвалидов и детей из малообеспеченных семей. В Международный День защиты детей двадцать шесть детских лечебно-профилактических, коррекционных муниципальных дошкольных образовательных учреждений получили от общественных объединений и коммерческих организаций поздравления и подарки. На

Кировке состоялся праздник «Наша планета Земля – цветущий сад». Горожанам было предложено пройти диагностику семейного воспитания и получить консультацию психолога.

В рамках праздничных мероприятий, посвященных празднованию 275-летия города, состоялся VI Общественно-политический вернисаж. В проекте участвовали общественные организации различной направленности. Количество общественных организаций, принявших участие в вернисаже – 421, из них впервые – 58. В рамках Вернисажа общественные объединения организовали выставки декоративно-прикладного творчества, фотовыставки, выставки картин, авто- и мототехники, домашних и экзотических животных, провели юридические, медицинские, ветеринарные консультации, мастер-классы по декоративно-прикладному творчеству, футболу, лечебной верховой езде, игре на музыкальных инструментах. У экспозиций общественных объединений проводились интерактивные акции. На двух площадках парка общественные организации проводили «круглые столы» (11), у экспозиций общественных объединений работали 12 дискуссионных площадок. По итогам мероприятия издан каталог-справочник общественных объединений – участников проекта. Мероприятие посетили более 21 тысячи жителей города.

Важно отметить, что в соответствии с Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций» (№40-ФЗ) введено понятие социально ориентированных некоммерческих организаций. Для увеличения количества НКО, привлеченных к реализации социально значимых проектов на территории города Челябинска, уже несколько лет выделяются финансовые средства в виде муниципального гранта. На 2013 год приоритетными направлениями социальной политики Администрации города Челябинска являются:

1. Развитие физкультурно-оздоровительной работы с населением по месту жительства.
2. Ремонт спортивных площадок и хоккейных коробок по месту жительства.
3. Организация отдыха детей в каникулярное время.
4. Развитие местного традиционного народного художественного творчества.
5. Сохранение и популяризация объектов культурного наследия.
6. Творческая и спортивная реабилитация детей-инвалидов.

7. Профессиональная ориентация и трудоустройство детей-инвалидов.

8. Профилактика жестокого обращения с детьми.

9. Социальная адаптация и ресоциализация несовершеннолетних.

10. Охрана окружающей среды. Сохранение и популяризация экологической культуры.

11. Патриотическое воспитание молодежи.

Основные сферы деятельности челябинских НКО, подавших заявки на получение грантов, чаще всего связаны с развитием спорта, культуры и досуга, а также с социальной работой с молодежью и незащищенными слоями общества. Меньше представлены организации, задействованные в сферах здравоохранения, экологии и образования. Экономическая, управленческая, а также сфера бытового обслуживания населения в городе Челябинске практически не представлена.

В качестве же основных объектов своей деятельности НКО в г. Челябинске выбирают такие социальные группы, как дети (в том числе дети-инвалиды), пожилые люди (в том числе с ограниченными физическими возможностями, ветераны войны и труда) и молодежь.

Основные проблемы третьего сектора

Проблемы, мешающие успешной деятельности некоммерческих организаций, можно разбить на четыре основные группы: экономические, правовые, административные и информационные.

Группа	Проблемы	Возможное решение
Экономические	– Отсутствие самостоятельной материальной базы. – Неразвитость финансовой поддержки со стороны органов власти.	– Внесение основ коммерческой деятельности в НКО, при которых доход направляется на развитие самой организации и на решение ее уставных целей и задач. – Увеличения предоставляемых грантов, а также активное привлечение НКО к участию в муниципальном заказе. – Привлечение бизнеса к совместной социальной деятельности.
Правовые	– Несовершенство законодательной базы. – Недостатки системы налогообложения.	– Устранение бюрократических преград в оформлении НКО. – Расширение налоговых льгот для деятельности социально ориентированных НКО.

Группа	Проблемы	Возможное решение
Административные	– Низкий уровень взаимоотношения и взаимопонимание между государственными служащими и представителями НКО. – Отсутствие постоянного офиса, проблемы с арендой помещения. – Нехватка постоянных квалифицированных сотрудников.	– Внедрение специальных учебных программ для муниципальных управляющих и руководителей НКО; совместное проведение семинаров, конференций, результатом которых стало бы принятие проектов по решению конкретных задач; обоюдная ответственность и отчетность органов власти и НКО. – Забота о социально ориентированных НКО и обеспечение их всеми необходимыми ресурсами должна стать одной из приоритетных задач местных органов власти.
Информационные	– Слабое информирование о деятельности других общественных объединениях. – Недостаточное внимание общественности к деятельности НКО. – Недостаточное внимание со стороны средств массовой информации.	– Необходимость координации деятельности НКО в решение вопросов местного значения, создание единой базы НКО по городу Челябинску общественных объединений и размещение ее в интернете. – Чтобы обеспечить себе общественную поддержку и привлечь активистов общественным организациям необходимо постоянно информировать граждан о своей деятельности через СМИ, собственный сайт в интернете и другими способами.

Финансовое положение НКО

По данным государственной статистики, роль третьего сектора в экономике страны на протяжении последнего десятилетия была невелика, и имеет общую тенденцию к сокращению, что противоречит тенденциям развития некоммерческого сектора в развитых государствах, однако в долевом отношении вклад НКО в экономику остается на том же минимальном уровне в 0,5 %. Для сравнения: доля НКО в ВВП зарубежных стран составляет от 4–6 % до 15 %.

Тем не менее, некоммерческие организации играют весьма важ-

ную роль в экономике, так как они являются активными покупателями товаров и услуг, что усиливает предпринимательскую деятельность в целом, способствует развитию конкуренции между разными секторами экономики. Такие организации создаются для решения тех проблем, с которыми порой не может справиться государство и коммерческий сектор экономики. Однако, на сегодняшний день, многие НКО Челябинска испытывают неудовлетворенность своим финансовым положением.

Источники доходов некоммерческих организаций складываются, в основном, из: собственной хозяйственной деятельности, поступлений от коммерческих компаний и членских взносов участников этих организаций. Велика доля поступления от государственных и муниципальных организаций. Для многих НКО, этот источник дохода является основным (доминирующим), который дает более 50 % от всех доходов. Опросы представителей российских НКО также свидетельствуют, что руководство некоммерческих организаций в значительной степени ориентируется на усиление государственной финансовой поддержки их деятельности. По данным Росстата, на протяжении всех 2000-х гг. уровень государственной поддержки НКО остается на уровне, в пределах 1,3–2,4 %. Такой низкий уровень финансового участия государства можно оценивать как негативный фактор развития третьего сектора, поскольку практика зарубежных стран с развитыми гражданскими структурами свидетельствует, что поддержка НКО со стороны государства необходима и может быть существенно большей. Для сравнения, доля государственной поддержки НКО в странах Восточной и Центральной Европы находится на уровне 20-40 %, в Ирландии – 68 %, в Бельгии – 66 %. Аналогичные российские показатели сопоставимы с уровнем государственной поддержки на Филиппинах (3 %), в Кении (4 %), Пакистане и Уганде (по 5 %).

Развитие концепции социальной ответственности бизнеса способствовало в последние годы активному включению российских предпринимателей в различные социальные программы, в том числе оказание помощи организациям третьего сектора, многие из которых становятся своеобразным инструментом реализации социальных задач бизнеса, связующим звеном между ним и теми, кому этот бизнес стремится оказать помощь. В Челябинске высокий уровень благотворительной активности бизнеса характерен именно для последнего периода, и заметно выделяется на фоне других регионов, где уровень поддержки со стороны бизнеса ниже. Как отмечается

в областных СМИ, активной благотворительной деятельностью ежегодно заняты: Магнитогорский металлургический комбинат (ММК), Челябинский трубопрокатный завод (ЧТПЗ), Челябинский цинковый завод (ЧЦЗ), ЗАО «Магнезит», «Челябинвестбанк», «Челябинскрегионгаз», Челябинский филиал ОАО «Уралсвязьинформ» и другие. Руководители и менеджмент этих крупнейших предприятий России являются членами Союза промышленников и предпринимателей (СПП) Челябинской области. Социальный аспект деятельности крупного бизнеса в области уже приобретает все большую значимость как для самих компаний, так и для регионального сообщества в целом.

В условиях дефицита финансовых средств, большинству НКО в Челябинске приходиться минимизировать свои расходы, что не позволяет им в полном объеме реализовывать свои программы или проекты, ради которой организация была создана. Расширение предпринимательской деятельности НКО может рассматриваться как уход от традиционной цели – достижение общественных благ, к «одному из способов ведения бизнеса», пусть и «социального». Размещение муниципального заказа на выполнение услуг населению для НКО помог бы решить их финансовые проблемы. Однако, по данным Министерства регионального развития РФ, доля бюджетных услуг, оказываемых негосударственными (немуниципальными) организациями, в общем объеме услуг, оказываемых субъектами РФ и муниципальными образованиями, составила по итогам 2009 года 5,7 %, причем в 64 из 83 регионов значение данного показателя было менее 1 %.

Сегодня, на реализацию мероприятий из городского бюджета выделяется лишь 1/4 часть необходимых средств. Остальные перекладывается на плечи самих НКО. В результате, общественники вынуждены тянуть работу по реализации социально значимых проектов, и помогать людям практически на энтузиазме. Одновременно с этим власть, не рассматривает НКО как равнозначного партнера в виду «финансовой неустойчивости третьего сектора».

«Третий сектор», по большому счету, продолжает лишь дополнять деятельность традиционных учреждений соцзащиты и не составляет им конкуренции. При этом, общественные объединения имеют определенные преимущества, которые отсутствуют в государственном и бизнес секторах.

Участие НКО в муниципальном заказе наравне с государственными и муниципальными учреждениями привело бы к более эффективному использованию бюджетных средств и обеспечению качественного предоставления населению социальных услуг. А самим

некоммерческим организациям дало бы нормальную основу для осуществления их проектной деятельности.

Несмотря на сложившуюся ситуацию, за последние годы все же наблюдается положительная тенденция. Как минимум власть стала обращать на эту проблему свое внимание. Данная задача зафиксирована в ряде документов, определяющих стратегические направления развития страны. Так, в Послании Президента РФ Федеральному собранию от 30 ноября 2010 года отмечено, что решение задачи модернизации системы оказания государственных (муниципальных) услуг включает в себя задачу расширения практики привлечения некоммерческих организаций к оказанию услуг в социальной сфере. Так же, рост числа НКО, привлеченных к реализации социально значимых проектов на территории города Челябинска, на 5 % ежегодно, является одним из показателей успешного выполнения городской целевой программы «Развитие общественного самоуправления в городе Челябинске на 2012–2014 годы».

Взаимодействие с властью и обществом

Одним из важнейших факторов, определяющих эффективность работы третьего сектора, является характер взаимодействия некоммерческих организаций с органами власти. В Челябинске работу по данному направлению осуществляет Управление по взаимодействию с общественными объединениями при Администрации г. Челябинска (далее Управление). Помимо экономических форм взаимодействия, Управление оказывает НКО образовательную и методическую помощь, проводит конференции и семинары для руководителей общественных объединений, осуществляет обмен информацией и координирует деятельность НКО.

Однако на практике, как отмечают многие представители общественных объединений, проводимые семинары и конференции зачастую превращаются в обычную формальность и «мероприятия для галочки» и неспособны решать поставленные задачи.

Проблема состоит в самом Управлении по взаимодействию с общественными объединениями, в частности нехваткой кадров и не разделением управления на отделы по видам деятельности. В результате, разработкой и проведением семинаров Координационных советов, штатные сотрудники занимаются в свободное от основной работы времени и часто не обладают достаточными знаниями в приданных им областях. Для улучшения качества проводимых мероприятий также необходимо привлечение большего количества спе-

циалистов из числа ученых и преподавателей вузов. Важным шагом к улучшению взаимоотношений стало бы регулярное проведение учебных программ для муниципальных управляющих и представителей местных сообществ.

К сожалению, сегодня состояние общественного сознания таково, что общество и власть еще не совсем готовы к независимым институтам гражданского общества. Сложившиеся стереотипы в сознании, как муниципальных управляющих, так и представителей местных сообществ, где первые привыкли видеть в общественности, в основном, просителей и помеху, а вторые часто видят в муниципальных управленцах, главным образом, вымогателей, и корыстную бюрократию, также не способствуют качественному развитию диалога между властью и обществом.

Как показывают социологические исследования, россияне слабо информированы о некоммерческих организациях. Многие руководители общественных организаций не считают необходимым тратить время и средства на «пиар». Тем не менее, информирование граждан о деятельности НКО является важным фактором не только привлечения к ним внимания общественности, но и повышения доверия граждан к структурам третьего сектора. Благодаря публикациям в СМИ некоммерческие организации смогут получить широкую общественную поддержку, которая в последствие будет способствовать партнерским отношениям во взаимоотношении с властью, и, в конечном счете, обеспечит настоящий прорыв в становлении гражданского общества в России.

Заключительная часть

Благодаря приобретенному в последние десятилетия опыту самоорганизации и профессионализму, общественные и другие некоммерческие организации являют собой не только значительный кадровый, но и интеллектуальный ресурс для выработки государственной политики в самых разных сферах и принятия управленческих решений. Некоммерческим организациям удается достичь адресной помощи гражданам за счет знания реальных потребностей и трудностей местных сообществ и непосредственного участия в их жизни. В условиях недофинансирования социальных программ особенно встает необходимость объединения и координации усилий, «нарабатывания» навыков диалога между обществом и властью, переосмысления роли «гражданского общества», как одного из значимого социального института.

Д. И. Самонова
магистрант,
Челябинский государственный университет

СОВРЕМЕННЫЙ ОБРАЗ СОТРУДНИКА БАНКА

Каким мы представляем себе банковского сотрудника? Хорошо одетый, представительный и спокойный служащий. Чаще всего именно такой образ возникает при упоминании о сотруднике банка.

Сегодня около 55 % персонала банка составляют женщины в возрасте от 25 до 50 лет. Оставшиеся 45 % составляют мужчины, преимущественно занимающиеся техническими вопросами и занимающие руководящие посты от начальника отдела до управления на институциональном уровне. Работа банковского сотрудника все меньше напоминает скучную и однообразную деятельность по перекладыванию бумаг и подсчетов при помощи калькулятора. В современном мире рынок банковских услуг все больше ориентирован на продажи. Таким образом, к банковским сотрудникам выдвигаются новые требования, необходимые для успешной работы в банке. Работодатель обращает внимание на умения и навыки сотрудника, на его направленность личности и имеющийся потенциал. Если раньше достаточно было иметь такие качества как: ответственность, консервативность, знание своего дела и внимательность, то сегодня набор качеств значительно расширился. Так как мы живем во времена рыночных отношений, что означает постоянную конкуренцию, к тому перечню добавляются новые качества, без которых работодатель не желает видеть сотрудника на рабочем месте в банковской сфере. Во-первых, это доброжелательность и чуткость. Во-вторых, умение преподнести банковский продукт или услугу так, чтобы клиент приобрел их именно в этом банке. И, в-третьих, оперативность выполнения операций.

Для банковского служащего необходим высокий уровень специализации труда. Поэтому для банковского персонала характерно углубление в специфику своей деятельности, посредством впитывания информации об имеющейся финансовой обстановке и частое проведение семинаров по повышению квалификации, а также тренингов, зачастую устраиваемых для сотрудников филиалов.

Если вспомнить типичного банкира ориентировочно до 2005 года, то маловероятно, что перед глазами всплывет образ сотрудника, который действительно рад видеть клиента и хочет ему помочь. Начиная с 2005 года старый образ банкира меняется. Руководство

задумывается о качестве обслуживания и привлечении новых клиентов. Появляются сотрудники в возрасте от 21 года, приветливые и чуткие к любому клиенту. К сожалению, не во всех банках сохранился такой персонал. Чаще всего на лицах банковских служащих можно встретить скуку и равнодушие. Увы, но не всем сотрудникам доставляет радость от общения с клиентами. Именно поэтому в банковской сфере ценятся те сотрудники, которые хотят помочь своим клиентам и делают это искренне.

Ни для кого не секрет, что умение продать продукт или услугу является конкурентным преимуществом любого сотрудника. Для руководителей в банковской сфере этот вопрос стоит очень остро, так как он напрямую зависит от лояльности и приверженности клиентов к тому или иному банку.

На сегодняшний день в нашем городе действует около 80 банков. Конкуренция высока. И клиент выберет тот банк, где он получит тот продукт или услугу, которая его интересует достаточно быстро и качественно, сопровожденного улыбкой и участием сотрудника.

Вернемся к базовым требованиям к банковскому персоналу. На данный момент высшее образование это обязательное условие для трудоустройства в банк. Но не столь важно наличие диплома экономиста или финансиста. Важным для отдела кадров является в человеке потенциал. Его способность обучаться, узнавать что-то новое, его открытость и стрессоустойчивость, внимательность и ответственность.

Управление банковским персоналом имеет свою специфику. Если рассмотреть это с классических четырех функций управления, а именно планирования, организации, мотивации и контроля можно выделить следующие особенности.

Функция планирования выражается в установлении планов, норм выработки и планирование потребности персонала именно на долгосрочной основе. В установлении планов помогает фотография рабочего времени, а также анализ и прогноз потребности и спроса населения в банковских продуктах.

Функция организации предполагает найм персонала, организацию его рабочего места.

Контроль помогает комплексно оценить сотрудников. Основными методами, используемыми при контроле, являются метод экспертных оценок, который применяется при формировании групп, а также расстановки кадров, метод аттестации сотрудников, необходимый для формирования мнения об аттестуемом сотруднике за определенный период времени. Обычно в банке создается аттеста-

ционная комиссия, которая рассматривает соответствие или несоответствие работника занимаемой должности.

И функция мотивации, которая помогает банку функционировать эффективно за счет участия и заинтересованности персонала в своей деятельности. Чаще всего основными методами мотивирования персонала в банке являются материальное стимулирование и развитие творческого потенциала коллектива.

Таким образом, образ банковского сотрудника постепенно меняется, а также меняются и методы управления персоналом. Требуется принципиально новый подход в практике управления персоналом коммерческого банка. Требуется также использование социально-психологических методов управления персоналом для оценки социально-психологического микроклимата в группе и отношения сотрудников к своей работе для разработки мероприятий по формированию ценностей в коллективе.

О. А. Соловьева
доцент, канд. экон. наук,
Челябинский государственный университет

ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ОБЛАСТЬ ЕГО ОПТИМАЛЬНОГО ПРИМЕНЕНИЯ

Классическое понятие механизма базируется на целенаправленной координации всех субъектов с целью обеспечения эффективного функционирования. Поэтому механизм государственного регулирования предпринимательства необходимо рассматривать с точки зрения управляемой и управляющей систем, что бы объективно определить его основные функциональные элементы.

У механизма государственного регулирования предпринимательства можно выделить свойство необратимости, заключающейся в целенаправленности его изменений, поскольку сам механизм как совокупность элементов не может быть замкнутым, он сталкивается с другими группами элементов, которые оказывают на него прямое (или косвенное) воздействие, повышая тем самым (или ослабляя) устойчивость его функционирования. Еще одним свойством является эффект обратной связи, который может быть как положительным так и отрицательным. Поскольку механизм способен функциониро-

вать на снижение и усиление возникших отклонений в результате внешнего воздействия. Это способствует самоусилению механизма и стабильности его функционирования.

Механизм государственного регулирования предпринимательства это сложная система, функционирующая специфическим образом в зависимости от сложившейся социально-экономической ситуации. Поэтому автором, в качестве основных функциональных элементов, были определены: «фундамент механизма», информационный мониторинг, «диагностическое ядро», «айсберг» (рис. 1).

Функциональный элемент «фундамент механизма» включает в себя: блок программно-целевого обеспечения; блок человеческих ресурсов; блок методики и методологии механизма; блок организационно-аналитического обеспечения механизма; блок статистических данных.

Информационный мониторинг представляет собой логическую связь последовательных действий, необходимых для четкой формулировки оптимальных направлений функционирования механизма государственного регулирования предпринимательства.

Основное функциональное назначение элемента «диагностическое ядро» заключается в определении динамики развития предпринимательства в результате деятельности механизма государственного регулирования.

Элемент «айсберг» заключает в себе общий основной функциональный результат деятельности механизма государственного регулирования предпринимательства.

Авторское представление основных функциональных элементов механизма государственного регулирования предпринимательства, отличается от подобных разработок в научной и специализированной литературе, поскольку функциональные элементы структурированы с учетом внешней среды (по этапам) и внутренней среды (по подфункциям) механизма. Это позволяет существенно расширить потенциальные возможности по практическому использованию механизма государственного регулирования предпринимательства.

Результат механизма государственного регулирования предпринимательства заключается в поддержке и (или) развитии определенных хозяйствующих субъектов, с целью решения общих социально-экономических задач.

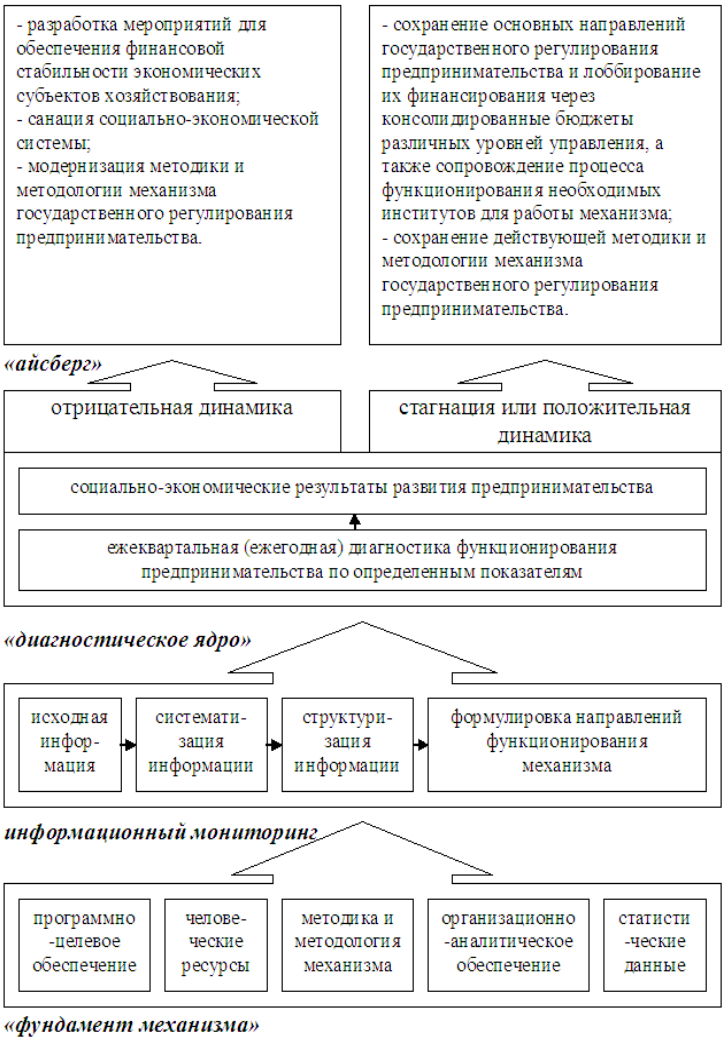


Рис. 1. Основные функциональные элементы механизма государственного регулирования предпринимательства

На рисунке 2 представлена авторская позиция определения оптимальной области применения механизма государственного регулирования предпринимательства на основе соотношения трех элементов:

– целей социально-экономического развития государства;

– целей социально-экономического развития (функционирования) предпринимательства;

– объем (возможности) ресурсного потенциала (материальные, нематериальные, природные, институциональные и иные вида ресурсов).

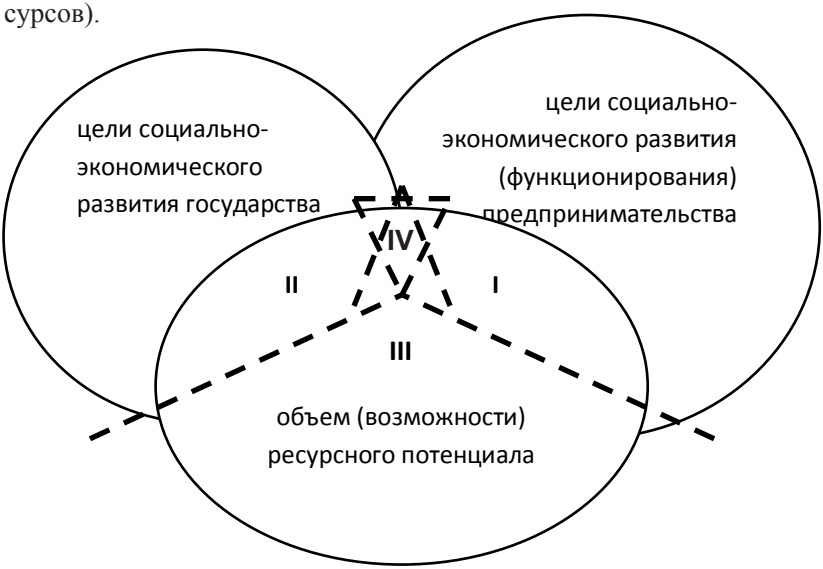


Рис. 2. Соотношение основных элементов, определяющих оптимальную область применения механизма государственного регулирования предпринимательства

Таким образом, существует четыре потенциальные области для применения механизма государственного регулирования предпринимательства:

– Область I, характеризуется совпадением целей предпринимательства с имеющимся в доступной форме ресурсным потенциалом, необходимым для осуществления целей. Данная область не учитывает интересы государства, поэтому применение в ней механизма государственного регулирования предпринимательства не целесообразно. Особенностью данной области является эффективное функционирование частного и предкризисное функционирование государственного секторов экономики, в том числе и в стратегических объектах, с точки зрения государственного управления.

– Область II, характеризуется совпадением целей государства с имеющимся ресурсным потенциалом, необходимым для осуществления целей. Данная область не учитывает интересы предпринимательства, поэтому применение в ней механизма государственного регулирования предпринимательства не целесообразно. Особенностью данной области является предкризисное функционирование частного и эффективное функционирование государственного секторов экономики.

– Область III, характеризуется совпадением целей предпринимательства с государственными целями социально-экономического развития и отсутствием в доступной форме ресурсного потенциала, необходимого для осуществления этих целей. Данная область учитывает интересы всех хозяйствующих субъектов экономики, но применение в ней механизма государственного регулирования предпринимательства не целесообразно. Особенностью данной области является кризисное функционирование частного и государственного секторов экономики.

– Область IV, характеризуется совпадением целей предпринимательства и целей государства, с имеющимся в доступной форме ресурсным потенциалом, необходимым для осуществления этих целей. Данная область учитывает интересы всех хозяйствующих субъектов экономики и обеспечивает их всеми необходимыми ресурсами. Именно в этой области применение механизма государственного регулирования предпринимательства является целесообразным. Особенностью данной области является оптимальное соотношение трех элементов и эффективное функционирование государственного и частного секторов экономики.

Список литературы

1. Соловьева, О. А. Модель и принципы формирования механизма государственного регулирования социально-экономической системы / О. А. Соловьева // Актуальные проблемы социально-экономического развития России в современных условиях: Межвуз. сб. науч. и науч.-практ. работ. Вып. V. – Челябинск, 2011. – С. 128–131.

2. Соловьева, О. А. Основные принципы формирования механизма государственного регулирования предпринимательства и область его оптимального функционирования /О. А. Соловьева //Predni vedecke novinky – 2011: материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. (Ekonomicke vedy. Dil 2). – Praha : Publishing House «Education and Science s.r.o.», 2011. – С. 70–71.

3. Соловьева, О. А. Методика построения и диагностика механизма государственного регулирования предпринимательства в рыночной экономике / О. А. Соловьева // Dynamika naukowych badan – 2011: материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. (Ekonomiczne nauki. Vol. 5). – Przemysl : «Nauka i studia», 2011. – С. 3–5.

И. Г. Смертина
магистрант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

СТРАТЕГИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ В СФЕРЕ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Железнодорожный транспорт, являясь важнейшей отраслью материального производства, обеспечивает своими перевозками все отрасли экономики. Содержанию решаемых экономических задач должен соответствовать уровень развития железнодорожного транспорта. Для такого уровня развития экономики необходимо развивать систему стратегического управления субъектами экономики РФ, направленную на инновационное развитие в сфере железнодорожного транспорта.

Перед экономикой России стоят такие стратегические цели, которые требуют теоретических и научно исследований по развитию железнодорожного транспорта.

Инновационные преобразования железнодорожного транспорта способствуют расширению торгово-экономических связей.

На сегодняшний день железнодорожный транспорт остается ведущим, поскольку в РФ большинство месторождений полезных ископаемых, центры их переработки и районы возделывания сельскохозяйственных культур расположены в таких местах, где вывозить их продукцию можно только по железной дороге. Учитывая структуру перевозимых по железным дорогам грузов (уголь, руды, концентраты цветных и черных металлов, зерно, лес, лесоматериалы, черные и цветные металлы, нефть и нефтепродукты, минеральные удобрения), можно сказать, что инновационное развитие страны напрямую зависит от эффективности работы железнодорожного транспорта [1].

Эффективное функционирование железнодорожного транспорта Российской Федерации играет исключительную роль в создании

условий для модернизации, перехода на инновационный путь развития и устойчивого роста национальной экономики, способствует созданию условий для обеспечения лидерства России в мировой экономической системе.

От состояния и качества работы железнодорожного транспорта зависят не только перспективы дальнейшего социально-экономического развития, но также возможности государства эффективно выполнять такие важнейшие функции, как защита национального суверенитета и безопасности страны, обеспечение потребности граждан в перевозках, создание условий для выравнивания социально-экономического развития регионов [2].

Железные дороги это единая транспортная система Российской Федерации. В отличие с другими видами транспорта они удовлетворяют потребности населения, экономики и государства в перевозках. При этом железнодорожный транспорт является ведущим. Особое значение железных дорог определяется их возможностью осуществлять круглогодичное регулярное движение на большие расстояния перевозок.

В настоящее время усиливается взаимосвязь железнодорожного транспорта с развитием других отраслей национальной экономики, которые определяют направления его развития, объемы и качество перевозок. Все это предъявляет более высокие требования к деятельности предприятий железнодорожного транспорта в России.

В то же время, около 50 % предприятий железнодорожного транспорта являются убыточными, так как используются морально устаревшие модели вагонов, путевой техники, изношенные пути, устаревшие технологии ремонта и содержания основных производственных средств. Кроме того, существующий парк по своим количественным характеристикам не удовлетворяет растущие потребности отечественной экономики, постоянно испытывается нехватка вагонов для перевозки грузов.

По существующим экспертным оценкам пороговое значение износа и старения подвижного состава составляет 50–55 %, в то время как нормативное составляет не более 30–40 %, что позволяет обеспечить расширенное воспроизводство железнодорожного транспорта.

В структуре основных средств России большой удельный вес занимают тепловозы со сроком службы свыше 22 лет (44 %), электровозы – 57,6 % и локомотивы – 65,6 %.

Износ основных фондов на российском железнодорожном транспорте постоянно растет. С 2001 года по 2012 г. он увеличился с

54,1 % до 67,9 %. При этом 28 % электровозов и 11 % тепловозов эксплуатируются более 30 лет. Средний возраст полотна и верхнего строения пути, устройств сигнализации, связи, электроснабжения и другого оборудования превышает 40 лет, а средний возраст зданий, находящихся в собственности ОАО «РЖД» составляет 35 лет.

Значительное количество объектов инфраструктуры и подвижного состава находится за пределами нормативного срока эксплуатации, что подрывает не только техническую безопасность данной отрасли, но и экономическую.

Существующая тенденция старения инвентарного вагонного парка и темпов его обновления показывает, что к 2020 г. наличный парк уменьшится более чем на 40 %, в связи с чем большую роль играет эффективная инвестиционная политика.

В последние годы инвестиции в основном направлялись на поддержание и продление срока службы имеющегося подвижного состава путем капитально-восстановительного ремонта, что является временной и недостаточно эффективной мерой, хотя и требует постоянного вложения значительных инвестиций.

Подвижной состав грузового комплекса российской железной дороги включает свыше 16 тыс. магистральных и маневровых локомотивов и свыше 600 тыс. вагонов различных типов. В структуре грузового вагонного парка преобладают полувагоны (44,9 %), крытые вагоны и цистерны, на долю которых приходится 12,5 % и 12,6 % соответственно.

Большая протяженность железных дорог и медленный рост объема перевозок обуславливают высокие производственные издержки, которые, накладываясь на тарифы, снижают привлекательность железнодорожных перевозок.

Все это побуждает изыскивать такие организационные формы обеспечения перевозочного процесса, которые бы стимулировали субъектов рынка транспортных услуг к самостоятельному снижению издержек и стоимости услуг. Радикальные экономические преобразования на железнодорожном транспорте, направленные на развитие рыночных механизмов, требуют разработки новой парадигмы управления инновациями на железнодорожном транспорте [3].

Российские железные дороги не всегда оказываются способны реагировать на внешние вызовы, в результате чего возможность возникновения источников проблем. В настоящее время протяженность «узких мест» по пропускной способности составляет 8,3 тыс. км, или около 30 процентов протяженности основных направлений

сети железных дорог, обеспечивающих около 80 процентов всей грузовой работы железнодорожного транспорта.

Анализ проблем, возникших в сфере железнодорожного транспорта, позволил выявить следующие ключевые моменты, являющиеся критическими для дальнейшего социально-экономического роста страны:

– необходимость ускоренного обновления основных фондов железнодорожного транспорта;

– преодоление технического и технологического отставания России от передовых стран мира по уровню железнодорожной техники;

– необходимость снижения территориальных диспропорций в развитии инфраструктуры железнодорожного транспорта, улучшения транспортной обеспеченности регионов и развития пропускных способностей железнодорожных линий;

– необходимость снятия ограничений для роста объемов транзитных грузовых перевозок;

– необходимость повышения безопасности функционирования железнодорожного транспорта;

– недостаточность инвестиционных ресурсов [2].

Стратегия управления железнодорожным транспортом и эффективность международных транспортных маршрутов на протяжении последних десятилетий постоянно находится в центре внимания экономической науки. Особенно это касается опережающего развития транспортной инфраструктуры, создания системы трансконтинентальных маршрутов в евроазиатском сообщении, характеризующемся значительным объемом и ускоренной динамикой развития перевозок [1].

Стратегия должна стать основой и одновременно инструментом объединения усилий государства и предпринимательского сообщества для решения перспективных экономических задач и достижения крупных социально значимых результатов.

Реализация Стратегии будет способствовать превращению железнодорожного транспорта Российской Федерации из фактора возможного риска ограничения роста российской экономики в источник ее устойчивого развития.

Целью Стратегии является формирование условий для устойчивого социально-экономического развития России, возрастания мобильности населения и оптимизации товародвижения, укрепления экономического суверенитета, национальной безопасности и обороноспособности страны, снижения совокупных транспортных издержек экономики, повышения конкурентоспособности национальной

экономики и обеспечения лидирующих позиций России на основе опережающего и инновационного развития железнодорожного транспорта, гармонично увязанного с развитием других отраслей экономики, видов транспорта и регионов страны [2].

В условиях использования железнодорожного транспорта в Российской Федерации как инструмента снижения транспортных издержек расширение сети железных дорог должно осуществляться за счет средств государства и частного капитала, что соответствует мировому опыту.

Модернизация действующих железнодорожных линий и строительство новых участков должны осуществляться на основе расширения рыночных возможностей железнодорожной отрасли и прежде всего открытого акционерного общества «Российские железные дороги», а также с привлечением средств федерального бюджета и средств бюджетов субъектов Российской Федерации.

Наиболее существенны эффекты от развития и модернизации сети железных дорог. Выделены 6 категорий строящихся и реконструируемых железнодорожных линий:

– стратегические линии, предназначенные для укрепления транспортной целостности Российской Федерации;

– социально значимые линии, предназначенные для улучшения транспортного обслуживания населения и регионов;

– грузообразующие линии, предназначенные для транспортного обеспечения развития новых месторождений полезных ископаемых и промышленных зон;

– технологические линии, предназначенные для оптимизации железнодорожной сети в целях развития хозяйственных и межрегиональных связей;

– высокоскоростные линии, предназначенные для перевозки пассажиров со скоростью до 350 км/ч;

– модернизируемые действующие линии, предназначенные для освоения прогнозных объемов перевозок и организации скоростного пассажирского движения.

Участие Российской Федерации в развитии железнодорожного транспорта может реализоваться путем:

– предоставления средств федерального бюджета в рамках долгосрочных целевых программ;

– предоставления средств федерального бюджета на участие в инвестиционных проектах на условиях частно-государственного партнерства;

– введения инвестиционной составляющей в грузовых тарифах открытого акционерного общества «Российские железные дороги» для реализации инфраструктурных проектов;

– установления на отдельных участках новых линий тарифов, обеспечивающих возврат вложенных в их строительство средств;

– принятия иных форм государственной поддержки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом для строительства высокоскоростных магистралей возможна разработка специального механизма финансирования на условиях частно-государственного партнерства.

В такой большой стране, как Российская Федерация, мощности транспортных потоков имеют существенные различия по ее регионам и зависят от размещения основных источников сырья, топлива, материалов. Обеспеченность путями сообщения, как по общей длине, так и по густоте в федеральных округах отличается в десять и более раз. По мере развития производительных сил страны в целом и отдельных ее районов транспортная система нуждается в постоянном совершенствовании как размещения, так и качественного уровня: обновлении материально-технической базы, улучшении организационно-управленческой системы, использовании новейших достижений научно-технического прогресса [2].

Инновационное развитие транспортной системы необходимо как по экономическим, так и по социальным причинам. Главная цель при этом – снижение транспортных издержек с одновременным снижением транспортных тарифов, поскольку высокая транспортная составляющая является тормозом в развитии многих отраслей и производств, что предполагает создание конкурентной среды и оптимального соотношения прямого государственного регулирования и рыночных методов хозяйствования в отрасли.

Особенностью развития грузового железнодорожного транспорта является противоречие между монопольными и конкурентными видами инновационной деятельности. В монопольном секторе, к которому относятся пути и путевое хозяйство, энергоснабжение, пункты техобслуживания, сохраняется государственное регулирование тарифов в соответствии с затратами и нормой прибыли, необходимых инвестиций и общеотраслевых нужд, бюджетная поддержка социально-значимых перевозок. Этому сектору противостоит конкурентный сектор, в котором созданы конкурирующие перевозочные грузовые компании [3].

В связи с необходимостью сохранения государственного контроля над инфраструктурой железнодорожного транспорта общего

пользования необходимо ввести определенные ограничения на передачу в эксплуатацию зарубежным компаниям новых железнодорожных линий. В частности, необходимо определить обременения, связанные с обеспечением обороноспособности государства и мобилизационной готовности.

Строительство новых и реконструкция действующих железнодорожных линий распределены по этапам исходя из приоритетности введения в эксплуатацию указанных линий.

Высшими приоритетами обладают реконструкция действующих и строительство технологических линий, обеспечивающих растущие потребности экономики в перевозках и не допускающих инфраструктурные ограничения экономического развития Российской Федерации и регионов.

Приоритет в очередности строительства грузообразующих линий определяется сроками промышленного освоения новых месторождений полезных ископаемых и развития промышленных зон.

Приоритетность строительства социально значимых и высокоскоростных линий определяется необходимостью выравнивания уровня развития регионов страны, дифференцированной динамикой транспортной подвижности населения в различных регионах страны и интенсивностью межрегиональных транспортных связей.

Приоритеты строительства стратегических линий определяются государством исходя из геополитических и геоэкономических интересов страны.

Развитие скоростных и высокоскоростных железнодорожных перевозок обеспечит улучшение транспортных связей, создаст более привлекательные условия для пассажиров, повысит комфортность и безопасность пассажирских перевозок, сократит время в пути, что позволит привлечь на железнодорожный транспорт дополнительный пассажиропоток с авиационного и автомобильного транспорта, сократить убыточность пассажирских перевозок и негативное воздействие транспорта на экологию. Организация скоростного и высокоскоростного железнодорожного движения также обеспечит сокращение потребности в подвижном составе, поддержание и дальнейшее стимулирование научно-технического и интеллектуального потенциала страны за счет размещения на отечественных предприятиях заказов на создание новых образцов техники мирового уровня.

Задачи развития железнодорожного транспорта на период до 2030 года будут решены во многом за счет обеспечения отрасли достаточным количеством высокопрофессиональных специалистов в

области государственного управления и железнодорожного транспорта. Для обеспечения качественного образовательного процесса необходим выход на долгосрочное перспективное планирование подготовки специалистов, в том числе по новым направлениям подготовки в области логистики, межтранспортного взаимодействия, а также по тем направлениям, которые нуждаются в узкой специализации применительно к железнодорожному транспорту (менеджмент, финансы, управление качеством, международные экономические отношения) [2].

Проводимая на железнодорожном транспорте РФ реструктуризация предусматривает внедрение экономически обоснованных механизмов регулирования хозяйственной деятельности, направленных на стимулирование развития рыночных факторов, сокращение расходов, повышение уровня транспортного обслуживания, предложение новых услуг. На сегодняшний день актуально разработки научно-обоснованной инновационной стратегии развития железнодорожного транспорта России, поскольку достижение реальных, устойчивых и возрастающих темпов роста является необходимым условием экономического подъема страны, укрепления ее национальной безопасности.

Таким образом, в результате реализации Стратегии будут созданы транспортные условия для обеспечения динамичного развития экономики страны, роста внутреннего валового продукта в 4,5 раза и промышленного производства в 3,3 раза, а также для оптимизации структуры экономики и освоения новых промышленных районов.

Стратегии развития железных дорог России до 2030 года предусмотрено строительство 20 000 км новых железнодорожных магистралей.

Список литературы

1. Сураева, М. О. Теория и методология инновационного развития железнодорожного транспорта России: автореф. дис. … д-ра эконом. наук / М. О. Сураева. – СПб., 2012.

2 . Стратегия развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года Распоряжение Правительства РФ от 17.06.2008№877-р.

3. Тебеньков, С. А. Инновационное развитие сегмента грузовых перевозок Российской транспортной системы: автореф. дис. … канд. эконом. наук. – М., 2009.

Л. Д. Сайфуллина
доцент, канд. экон. наук,
Уфимский государственный технический
авиационный университет
А. В. Крупский
соискатель, ФГБУН «ИСЭИ УНЦ РАН»

ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ ПРОЦЕССНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ И АНАЛИЗА ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ

Современное стратегическое управление инвестиционной деятельностью организаций должно быть основано на оценке эффективности направлений и форм инвестиционной деятельности, адаптации к целям развития организации и постоянно изменяющимся условиям внешней инвестиционной среды.

В современных условиях наиболее эффективным и актуальным направлением внутренней инвестиционной деятельности организации является ее микросреда – это сама организация, ее клиенты-потребители и поставщики, т.е. области, связанные непосредственно с организацией, на которые можно воздействовать с целью создания более благоприятных условий ее функционирования, повышения эффективности деятельности и обеспечения дальнейшего устойчивого развития. Актуальной, в этом случае, является задача оптимизации внутренней инвестиционной деятельности, заключающаяся в стратегическом выборе приоритетных проектов в сферах их возможного приложения, обладающих достаточным инвестиционным потенциалом и обеспечивающих достижение стратегических целей развития, а также определение временного графика их осуществления на основе управления инвестиционными потоками.

В качестве основных направлений инвестиционной деятельности организации в соответствии с составляющими ее микросреды и процессно-ориентированным подходом к организации движения материального потока выделяют: материально-техническое снабжение, производство, сбытовая система и управление, как средство координации всего производственного процесса. Процессно-ориентированное управление является инструментарием, позволяющим обеспечить взаимосвязь стратегии, краткосрочных планов, ежедневных операций каждого подразделения, действий каждого со-

трудника в единую цепочку объединенных усилий компании. При этом обеспечивается направленность действий каждого сотрудника на повышение качества конечного продукта или услуги, а значит и повышение качества его труда, именно поэтому процессный подход является основой системы управления качеством. Развитие процессно-ориентированного управления объединяет управление качеством и управление предприятием в целом, принимая за основу принципы ориентации на клиента и процессы.

Основными элементами процессно-ориентированного управления являются:

- определение потребностей рынка;
- выявление элементов микросреды организации, т.е. взаимосвязанных и заинтересованных сторон;
- разработка стратегии, определение стратегических целей и критериев их достижения;
- разработка продуктов и услуг, направленных на удовлетворение потребностей рынка;
- определение бизнес-процессов, направленных на производство продуктов и услуг (основных и вспомогательных), определение показателей бизнес-процессов в привязке к целям;
- разработка организационной структуры, обеспечивающей эффективное исполнение бизнес-процессов;
- мониторинг бизнес-процессов.

Для оценки эффективности деятельности организации и обоснования выбора приоритетных направлений инвестирования необходима полная, разносторонняя и достоверная оценка их результативности, что требует разработки системы показателей эффективности деятельности.

Основными целевыми показателями, определяющими уровень экономического развития организации и результативность ее функционирования, являются: прирост прибыли, рентабельности, финансового результата собственника, выручки, уровня жизни работников, коэффициента финансовой прочности; снижение сверхнормативной кредиторской задолженности, удельных затрат и пр. Идеальным вариантом является достижение всех выделенных подцелей, но этот идеал нереализуем, например, минимизация рисков, захват рынка ведут к росту затрат и снижению прибыли, рост текущего потребления уменьшает фонд развития и т.д. Важен также учет временного аспекта.

Стремление коммерческих организаций к прибыли в некоторой степени упрощает измерение и оценку эффективности их деятельно-

сти и перспектив развития, но такая оценка является односторонней. Программа развития организации должна быть основана на установлении баланса разносторонних целей, что достигается применением сбалансированной системы показателей, позволяющей оценивать как финансовую, так и нефинансовую эффективность, но имеющую такой недостаток, как сложность и трудоемкость, а иногда и невозможность сведения разносторонних и разнонаправленных оценок деятельности в обобщенный показатель эффективности. Это связано с тем, что эффективность является многофакторной категорией, а предпочтительность какого-либо одного показателя перед другими трудно доказуема, так как любая организация изначально является многоцелевой системой. Таким образом, задача повышения уровня экономического развития организации является многокритериальной, а для эффективного управления развитием необходима организация мониторинга показателей, характеризующих различные стороны развития организации, одной из которых является уровень взаимоотношений с клиентом.

Такой подход к оценке эффективности инвестиционной деятельности является особенно актуальным для энергосбытовых организаций, финансово-экономической особенностью которых является низкая доля материальных активов, а также то, что их основным нематериальным активом, формирующим денежный поток, является клиентская база.

Экономический рост и развитие таких организаций обеспечивается их возможностями наиболее полно удовлетворить постоянно возрастающие потребности клиентов, так как именно уровень взаимоотношений с потребителем, качество обслуживания, уровень сервисной дифференциации, наряду с характеристиками товара, становятся наиболее значимыми, а значит, и формируют конкурентное преимущество, увеличивая экономическую стоимость организации. При этом создается стоимость как для клиента в виде его удовлетворенности, а также экономическая стоимость для организации.

Таким образом, одним из факторов долгосрочного эффективного роста и развития энергосбытовой организации является ее клиентская база, существующая на данный момент, а в большей степени – потенциальная, количественными и качественными характеристиками которой являются:

- категории клиентов или потребительские сегменты,
- количество клиентов каждой категории и объем потребления,

а также темпы их изменения,

- потребности клиентов по категориям и прогнозы их изменения,
- покупательская активность каждой клиентской группы,
- платежеспособность, финансовая устойчивость клиента
- спектр актуальных услуг,
- виды взаимоотношений с клиентом,
- лояльность клиента,
- стоимость привлечения и удержания клиента,
- жизненный цикл и длительность сотрудничества с клиентом,
- текучесть клиентов,
- объемы инвестиций по категориям клиентов и пр.

Таким образом, в качестве одного из основных перспективных направлений инвестирования в стратегическое развитие энергосбытовой организации можно считать инвестирование предприятия во взаимодействие с клиентом.

Рассматривая вопросы взаимодействия компании и клиента как актив организации и основной фактор, влияющий на настоящий и потенциальный объем продаж, важно проводить количественную и качественную оценку эффективности инвестиций в отношения с клиентом как в одну из областей микросреды организации (оценивая необходимый объем инвестиций в такое взаимодействие, их отдачу, стоимость и эффективность потребителя для организации и пр.).

Основываясь на методике оценки эффективности инвестиций и формуле дисконтированного денежного потока, предлагается расчет чистого дисконтированного дохода, получаемого сбытовой компанией от каждого клиента или потребительского сегмента, и рентабельности каждого клиента (потребительского сегмента).

Чистый дисконтированный доход от каждого клиента/сегмента (или чистая текущая стоимость клиента/сегмента NPV_i) за период его взаимодействия с компанией рассчитывается следующим образом:

$$NPV_i = \sum_{t=1}^{T} (P_i^{\text{осн}} \times p_i^{\text{л}} \times k^{\text{осн}} + P_i^{\text{доп}} \times p_i^{\text{в}} \times k^{\text{доп}} + \sum_{i=1}^{n} P_i^{\text{б}} \times q_i^{\text{б}}) \times k_t^d$$

где $P_i^{\text{осн}}$ и $P_i^{\text{доп}}$ – прибыль от продажи основных и дополнительных товаров и/или оказанных услуг *i*-му клиенту,

$p_i^{\text{л}}$ – вероятность сохранения лояльности *i*-го клиента,

$k^{\text{осн}}$ и $k^{\text{доп}}$ – коэффициенты, характеризующие ассортимент основных и дополнительных товаров/услуг,

$p_i^{\text{в}}$ – вероятностный коэффициент, характеризующий платежеспособность, финансовую устойчивость *i*-го клиента,

$P_i^{б}$ – стоимость дополнительных услуг,

$q_i^{б}$ – количество использованных дополнительных услуг,

k_t^d – коэффициент дисконтирования в период *t*.

Чистый дисконтированный доход от каждого клиента/сегмента может быть рассчитан не только для существующих клиентов, но и для потенциальных, ожидаемых в перспективе, с учетом определенных факторов и тенденций.

Клиентская рентабельность R_i (или рентабельность взаимоотношений с клиентом, потребительская рентабельность) рассчитывается как соотношение дохода, получаемого с каждого клиента/сегмента к затратам на его обслуживание:

$$R_i = {NPV_i}/{(C_i \times m_i)}$$

где C_i – стоимость товара/услуги для *i*-го клиента,

m_i – количество операций, или частота взаимоотношений с *i*-м клиентом.

Таким образом, клиент рассматривается как отдельное направление инвестирования, рентабельностью которого можно управлять, что возможно с применением процессно-ориентированного подхода к управлению.

Результатом подобного исследования клиентской базы является деление потребителей по уровню рентабельности, выявление наиболее и наименее рентабельных групп потребителей как объектов дальнейшего управленческого воздействия и определения перспектив и объемов инвестирования. В зависимости от уровня настоящей и потенциальной рентабельности каждой категории клиентов возможна и дифференциация продукции и услуг, а также концентрация усилий на наиболее рентабельных и потенциально-рентабельных группах клиентов. Таким образом, эти категории клиентов становятся в некоторой степени стейкхолдерами предприятия, создавая для его собственников дополнительную экономическую стоимость, содействуя его росту и развитию.

Комплексное сочетание системы взаимодействия с клиентом с анализом клиентской рентабельности на основе процессно-ориентированного управления позволяет оценить экономическую эффективность деятельности предприятия и его бизнес-процессов, разра-

ботать систему вознаграждения сотрудников, определить приоритетные направления внутреннего инвестирования и сосредоточения усилий предприятия. Такой подход обеспечивает ориентацию на предпочтения и нужды клиента, т.е. отражает конъюнктуру рынка (через систему управления взаимоотношениями с клиентом), а также позволяет определить конкретные процессы, виды работ и ресурсы, необходимые для производства товара или обслуживания различных категорий клиентов с целью более полного удовлетворения их потребностей (через процессно-ориентированное управление).

Технология комбинирования процессно-ориентированного управления с анализом рентабельности клиента является надежной основой для принятия стратегических инвестиционных решений.

Список литературы

1. Гайнанов, Д. А. Методические аспекты стратегического управления развитием муниципального образования / Д. А. Гайнанов, И. А. Тажитдинов, И. Д. Закиров // Известия уфимского научного центра РАН. – 2011. – №2. – С. 76–82.

2. Гайнанов, Д. А. Стратегическое управление холдинговыми компаниями на основе процессно-ориентированного анализа рентабельности / Д. А. Гайнанов, В. Ю. Усов // Вестник УГАТУ. Т.12. – 2009. – № 3. – С. 106–113.

3. Кокинз, Г. Управление результативностью: Как преодолеть разрыв между объявленной стратегией и реальными процессами / Г. Кокинз. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 315 с.

4. Маршал, В. Мейер. Оценка эффективности бизнеса / Маршал В. Мейер. – М. : Вершина, 2004. – 272 с.

А. С. Субботин
магистр,
Челябинский государственный университет

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ В СФЕРЕ ОКАЗАНИЯ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ НАСЕЛЕНИЮ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Высокотехнологичная медицинская помощь (ВМП) – комплекс лечебных и диагностических медицинских услуг, оказываемая в условиях стационара, с использованием сложных и уникальных, обла-

дающих значительной ресурсоемкостью медицинских технологий, основанных на современных достижениях науки и техники, высококвалифицированными медицинскими кадрами. Высокотехнологичная медицинская помощь предоставляется в соответствии со стандартами медицинской помощи, утвержденными приказами Министерства Здравоохранения Российской Федерации для федеральных специализированных медицинских учреждений, оказывающих высокотехнологичную медицинскую помощь, и финансируется за счет средств федерального бюджета. Право на оказание бесплатной высокотехнологичной медпомощи имеют все граждане нашей страны без исключения. Главный критерий ее получения - медицинские показания.

ВМП является относительно новым видом медицинской помощи в РФ, который только начинает развиваться. Поэтому существует ряд проблем, решение которых позволило бы сделать данную сферу здравоохранения совершеннее.

Одной из основных проблем в сфере ВМП является кадровая проблема. Дефицит специалистов по некоторым направлениям медицины очень высок. В частности, в области детской хирургии он достигает 200 %. Отсутствие квалифицированных специалистов является преградой, не позволяющей устанавливать сложное оборудование и эксплуатировать его на полную мощность. Может сложиться ситуация, в которой закупленное дорогостоящее оборудование не может быть введено в эксплуатацию по причине отсутствия квалифицированных врачей, инженеров, способных обслуживать данное оборудование или по причине отсутствия подходящего для установки оборудования помещения, соответствующего всем требованиям. Если в лечебно-профилактическом учреждении есть квалифицированные специалисты, оказывающие ВМП, в случае их временной нетрудоспособности оказание ВМП может остановиться, если нет кадров, способных их заменить.

Серьезной проблемой является отсутствие системы подготовки кадров соответствующей квалификации. Обучение специалистов, зачастую, проводится за границей, и является дорогостоящим. Поэтому обучение достаточного количества специалистов в сложившейся ситуации затруднительно. Также необходимым моментом деятельности специалиста является постоянное повышение квалификации, ознакомление с клиническим опытом различных лечебных учреждений, а также с новыми данными, представленными как в отечественной, так и в зарубежной литературе.

До недавнего времени применялся термин «квотирование ВМП». Государство выделяло определенное количество «квот» на оказание пациентам ВМП. В настоящее время от этого термина отказались, количество бюджетных ассигнований для оказания ВМП регламентируется государственным заданием, которое формируется Министерством здравоохранения РФ на основании и с учетом: заявленной органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области здравоохранения потребности населения в оказании высокотехнологичной медицинской помощи, мощности медицинских учреждений, участвующих в выполнении государственного задания, нормативов финансовых затрат на оказание высокотехнологичной медицинской помощи, бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете на эти цели. Вместо термина «квота» перешли к термину «единица» ВМП. Таким образом, по-прежнему выделяется количество финансовых ресурсов на ограниченное число пациентов. Это ведет к формированию очереди на ВМП. Пациенты вынуждены ждать возможности оказания им ВМП. В то же время, в рамках стандартов лечения заболеваний, пациенту может потребоваться одномоментное оказание двух видов ВМП в течение одной госпитализации. В то же время, фактическое количество пролеченных с помощью высоких технологий пациентов существенно превышает объем государственного задания, по некоторым направлениям в десятки раз. С другой стороны, в случае, если государственное задание ближе к концу года выполняется с запозданием, руководством лечебного учреждения может быть принята тактика отбора пациентов для проведения им дорогостоящего лечения без соответствующих показаний, для выполнения государственного задания. По данным И. В. Самородской (2005), часть пациентов, которым действительно вмешательство необходимо, его не получают, в то время как другие могут получать избыточное, в том числе хирургическое, лечение.

К одной из проблем внедрения ВМП относится недостаточная осведомленность населения об этой разновидности медицинской помощи. Большинство граждан плохо представляют, что такое ВМП, предполагают, что она оказывается на платной основе, или что она оказывается только в крупных медицинских центрах страны. Некоторые врачи не знают порядок направления пациента на ВМП, направляют для проведения ВМП пациентов, которым данный вид лечения не показан, недообследованных пациентов, или больных в тяжелом состоянии, с некомпенсированной сопутствующей патологией.

Значимой проблемой ВМП на современном этапе можно считать отсутствие четких критериев отбора пациентов для оказания им ВМП. В большинстве случаев лечащий врач решает, нужна пациенту ВМП или нет.

Вопрос об определении стоимости лечения пациента с определенным диагнозом был решен с помощью введения стандартов медицинской помощи, включающих в себя перечень диагностических и лечебных процедур, которые пациенту должны предоставить. В сфере ВМП стоимость лечения пациента также определяется с помощью стандартов. Стандарты позволяют установить объем ВМП, который гарантирован пациенту, а также лежат в основе контроля качества оказанной помощи. Основным недостатком такого подхода является вариабельность течения заболевания у различных пациентов, зависящая от особенностей пациента, сопутствующей патологии, причины основного заболевания, условий окружающей среды и т.д. То есть стандарт не учитывает возможность появления дополнительных затрат, связанных с различными вариантами течения заболевания у разных пациентов.

Контроль качества оказанной ВМП также является одной из существующих проблем в данной сфере. В настоящее время, контроль качества оказания ВМП, главным образом сводится к контролю за соблюдением федеральных стандартов оказания ВМП. По мнению руководителей ЛПУ, как правило, стандарты полностью соответствуют современным технологиям, хотя в ряде случаев предлагается некоторая их корректировка. Отсутствие налаженной системы обратной связи, которая позволила бы пациентам высказывать свое мнение, как потребителей медицинской услуги, вносить предложения или оставлять замечания, затрудняет повышение удобства и качества проведения ВМП для пациента.

Список литературы

1. Белостоцкий, А. В. Правовые основы оказания высокотехнологичной медицинской помощи / А. В. Белостоцкий // Менеджер здравоохранения. – 2010. – № 7.

2. Пежемский, М. Проблемы развития ВМП в России / М. Пежемский [Электронный ресурс]. – URL: http://www.vinternature.ru/kachestvo-meditsinskoy-pomoschi/problemi-razvitiya-vmp-v-rossii.html

3. Ли, М. Н. Высокотехнологичная медицинская помощь и оптимизация затрат на ее осуществление / М. Н. Ли // Проблемы учета и финансов. – 2012. – № 3(7). – С. 22–26.

4. Глухова, Г. А. Комплексная оценка высокотехнологичной медицинской помощи и пути ее совершенствования: автореф. дис. … канд. мед. наук / Г. А. Глухова. – М., 2011.

5. Радченко, Л. П. Социально-гигенические аспекты планирования высокотехнологичных видов медицинской помощи в Сибирском Федеральном округе / Л. П. Радченко, А. И. Бабенко, И. А. Кремнев, Л. В. Парамонова // Материалы VIII российско-германской науч.-практ. конф. «Инновации в медицине. Социально значимые инфекции». – Новосибирск, 2009.

6. Перхов, В. И. К вопросу о критериях дорогостоящей и высокотехнологичной медицинской помощи / В. И. Перхов, И. В. Самородская, Н. И. Ступаков // Менеджер здравоохранения. – 2007. – №5.

7. Перхов, В. И. Научно-организационное обоснование повышения доступности для населения Российской Федерации высокотехнологичной медицинской помощи, оказываемой в федеральных медицинских учреждениях: автореф. дис. … д-ра мед- наук / В И. Перхов. – М., 2009.

8. Аполихин, О. И. Высокотехнологичная медицинская помощь как индикатор оказания медицинской помощи (на примере заболеваний предстательной железы) / О. И. Аполихин, И. А. Шадеркин // ГлавВрач. – 2011. – №4. – С. 41–49.

9 URL: http://www.rosminzdrav.ru

Е. А. Трошкова
доцент, канд. ист. наук,
Челябинский государственный университет

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ЧЕРЕЗ ГОД ПОСЛЕ ВЫБОРОВ: ВОПРОСЫ БЕЗ ОТВЕТОВ

«Каждый рубль, направляемый в социальную сферу, должен “производить справедливость”».
В. В. Путин.

Недавно исполнился год со дня президентских выборов. В канун голосования популярная газета опубликовала статью кандидата в президенты В. В. Путина, посвященную социальной политике [1]. Отмечая в целом высокий уровень социальных гарантий в современной России, автор честно признавал, что многие граждане не-

довольны существующим положением дел и имеют на то причины. Среди них недостаточные возможности самореализации, связанные с плохой работой социальных лифтов; недопустимо высокие дифференциация доходов и уровень бедности; низкое качество социальных услуг, общая неэффективность государственных инвестиций в социальную сферу. В статье были определены приоритетные с точки зрения автора направления социальной политики: модернизация жилищно-коммунального хозяйства, дальнейшее реформирование образования и здравоохранения, повышение зарплат бюджетникам, помощь семьям с детьми, совершенствование пенсионной системы.

Насколько продвинулась наша страна в деле «строительства справедливости» за истекший год? Подведем некоторые итоги.

По данным опроса «Левада-Центра», в феврале 2013 г. 49 % респондентов не одобряли деятельность правительства России (в июне 2009 г. – только 27 %). Больше всего нареканий вызвала неспособность правительства справиться с ростом цен и падением доходов граждан (об этом заявили 47 % опрошенных) [2]. Между тем официальная статистика рисует вполне благостную картину: уровень бедности в сравнении с кризисным 2009 г. снизился с 16 до 11 %; растут реальные доходы населения, инфляция последние два-три года не превышает 6–7 %. Даже такой знаковый показатель, как соотношение среднедушевого дохода с прожиточным минимумом, демонстрирует положительную динамику. В нашей далеко не самой благополучной области он вырос с 305 % в 2007 г. до 331 % в 2012 г. [3]. Однако, несмотря на позитивные тренды, около 30 % граждан России по-прежнему относят себя к бедным [4].

Почему настроения людей не совпадают с оптимистичными показателями отечественной статистики? Редакция газеты «Аргументы и факты» провела собственное социологическое исследование. Ежемесячно в течение 2012 г. корреспонденты «АиФ» подсчитывали, как растут цены в магазинах эконом-класса на 22 продукта, которые покупает практически каждая семья; на 3 вида элементарных лекарств; на платежи ЖКХ и проезд в городском транспорте в 9 городах разных федеральных округов. То есть «народная корзина» АиФ включала только те позиции, без которых рядовой гражданин не может обойтись. Результаты представлены в таблице 1[5]:

Обращает внимание колоссальный разброс в темпах роста цен по регионам. Если лидерство Хабаровска еще как-то можно связать с трудностями доставки, то непочетное второе место Челябинска и третье место Рязани не поддаются разумному объяснению.

Таблица 1

«Инфляция для бедных» в 2012 г.

Город (федеральный округ)	Рост цен на продукты, лекарства, услуги ЖКХ, городской транспорт за 2012 год (суммарно)
Москва	+ 14,4 %
Рязань (ЦФО)	+ 40,9 %
Краснодар (ЮФО)	+ 17,2 %
Вологда (СЗФО)	+ 9,7 %
Новосибирск (СФО)	+ 17,8 %
Нижний Новгород (ПФО)	+ 18,1 %
Хабаровск (ДФО)	+ 98,7 %
Челябинск (УФО)	+ 46,7 %
Ставрополь (СКФО)	+ 16,4 %
В целом по стране	**+ 31,1 %**
Официальные данные	**+ 6,3 %**

Чем вызвана такая разница в показателях инфляции, полученных официальным и неофициальным путем? Госстатистика фиксирует цены на 503 вида товаров и услуг, в том числе на дорогостоящую бытовую технику, автомобили, путевки за границу. Цены на них практически не растут из-за ограниченного спроса. Таким способом и получаются благополучные усредненные показатели в пределах 6–7 %. Заниженная инфляция позволяет властям занижать индексацию доходов бедных слоев населения. Пенсии в 2013 году повысят менее чем на 10 %. Номинально пенсии и пособия растут, в реальности доходы пенсионеров и малообеспеченных падают.

В конце 2012 г. были пересмотрены некоторые базовые показатели, связанные с измерением уровня жизни. Цена потребительской корзины, на основе которой рассчитывается прожиточный минимум, выросла с 2006 г. на 4,2 % (величина, несопоставимая даже с официальным уровнем инфляции) и составила 6.635 руб. Предметом гордости разработчиков стало увеличение потребления мяса до 59 кг вместо прежних 32 кг, а также повышение норм потребления рыбы, овощей, фруктов, яиц. Однако новый вариант при более здоровом рационе не учитывает опережающие темпы роста цен на товары повседневного спроса и услуги; нормативы пользования непродовольственными товарами остались прежними («одно пальто на 8

лет»); не предусмотрены расходы на мобильные телефоны, компьютеры, питание вне дома. Дети, растущие в малообеспеченных семьях, оказываются на обочине современной жизни. Список товаров и услуг, попавших в нашу потребительскую корзину, насчитывает всего 156 наименований (в США – 300, во Франции – 250, Германии – 473) [6] .

С 1 января 2013 г. увеличен и размер МРОТ – с 4,6 до 5.2 тыс. руб. Мера вполне иезуитская, если вспомнить закрепленную Трудовым кодексом норму о том, что МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума. Новый размер МРОТ, по сути, ничего не изменит в положении низкооплачиваемых работников бюджетной сферы. Таких сегодня в образовании насчитывается до 15 %, в здравоохранении – до 10 % [7].

Отмечая в двухтысячные годы снижение доли бедных, живущих за чертой прожиточного минимума, официальная статистика фиксировала противоположную тенденцию, когда речь заходила о семьях с детьми. Здесь бедность только нарастала: если в 2003–2004 гг. она была выше средней по стране в 1,2 раза, то в 2012 г. году разрыв составил 1,6 раза [4]. Общеизвестно, что детская бедность – это проигранное будущее страны. Невозможно модернизировать экономику при низком качестве человеческого капитала. Понимая это, правительство решилось на беспрецедентные меры.

Самой заметной социальной новацией последнего времени и в плане борьбы с бедностью, и в сфере демографии стало введение ежемесячных пособий семьям при рождении третьего и последующих детей до достижения ими трехлетнего возраста. Размер пособия равен прожиточному минимуму ребенка (около 7 тыс. руб.), и вводится оно только в регионах с неблагоприятной демографической ситуацией (50 субъектов). Право на его получение имеют семьи с доходами не выше среднего по региону. Все вроде бы сделано правильно, но дьявол, как всегда, – в деталях. При внимательном чтении текста закона сразу возникает несколько вопросов.

Первое. Основное бремя расходов (90 %) поначалу берет на себя федеральный центр, но уже к 2018 г. планирует сократить свой вклад до 50 %. Где найдут деньги регионы, финансовая ситуация в которых стремительно ухудшается? По итогам восьми месяцев 2012 г. 13 субъектов зафиксировали чистые убытки (год назад таких было 5). При этом федеральные субсидии в 2012 г. выросли на четверть. Если бы они остались на прежнем уровне, число регионов-банкротов увеличилось бы до 47 – более половины всех субъектов РФ [8]. Рост региональных дефицитов – во многом результат перекладыва-

ния затрат по содержанию учителей, врачей и прочих бюджетников на местные власти. А теперь к ним добавилась новая статья социальных расходов.

Второе. Спорным представляется исходный тезис, озвученный в послании президента Федеральному собранию о том, что каждая семья с двумя детьми потенциально готова решиться на третьего ребенка. В современных российских условиях это не так, прежде всего из-за отсутствия нормального жилья. Правительство не оказывает реальной помощи семьям (туманное обещание предвыборной статьи президента задействовать «специальную программу по первоочередному улучшению жилищных условий многодетным семьям» – не в счет). По этой очевидной причине (и по многим другим) вопрос о третьем ребенке снимается с повестки дня для абсолютного большинства российских семей.

Третье. Пособие выплачивается до достижения ребенком трехлетнего возраста. А что дальше? Каким образом семья с доходами «не выше среднего по региону» обеспечит воспитание и образование «троих и более детей»? Неужели правительство считает, что заработок матери (если она сможет выйти на работу) – достаточное пополнение семейного бюджета? Не исключено, здесь кроется лукавый расчет на 2016 год, когда в преддверии выборов и по истечении трех урочных лет можно будет осчастливить «свой добрый народ» продлением периода выплаты. В любом случае трудно назвать эту меру частью продуманной стратегии помощи семье. Вряд ли от неё следует ждать серьезной отдачи, разве что поднимется рождаемость среди маргиналов.

На мой взгляд, более эффективным шагом для улучшения демографической ситуации стало бы введение ежемесячного пособия в размере прожиточного минимума на второго и последующих детей до достижения ими школьного возраста взамен существующих ныне пособий, а также пресловутого материнского капитала. Очевидно, что современной России не хватает не только третьих, но и вторых детей. Рождение второго ребенка не так обременительно в материальном плане; меньше давление «жилищного вопроса»; стало быть, семье легче принять такое решение. Современные родители выросли в советских семьях, где нормой была двухдетность, и этот опыт не до конца забыт. И, наконец, для семьи психологически важно постоянное участие государства в её заботах о детях. Материнский капитал как разовое единовременное пособие не выполняет эту роль, к тому же он все чаще становится объектом противозаконных

манипуляций. Сама жизнь показала, что разумнее заменить его иными способами помощи семье. Конечно, затраты государства в этом случае увеличатся, но и результат будет заметнее.

Достаток российской семьи определяется не только её доходами, но и уровнем расходов, в особенности тех, без которых нельзя обойтись. По опросам социологов, сегодня ситуация в жилищно-коммунальной сфере, волнует россиян даже больше, чем рост цен и социальное расслоение. Не случайно февральскую встречу В. В. Путина с министром регионального развития И. Слюняевым, в ходе которой первый распекал второго за безудержный рост тарифов ЖКХ, освещали все ведущие телеканалы. Только в Москве, по данным советника президента Э. Набиуллиной, платежи с октября 2012 г. по январь 2013 г. увеличились примерно на 40 %, что почти втрое превышает установленное правительством ограничение – до15 % в год [9].

В провинции ситуация хуже. По данным проверки Минрегионразвития из 49 субъектов рост платы за ЖКХ превысил установленную норму в 42. Наша Челябинская область лидирует по оплате отопления (рост 169 %), по горячему водоснабжению в лидерах Краснодарский край (150 %), по холодному водоснабжению – Амурская область (223 %) [10].

Динамика роста тарифов ЖКХ с начала двухтысячных и по сегодняшний день представлена в таблице 2 [11]:

Таблица 2

Изменение тарифов ЖКХ в 2000 – 2013 гг.

Тарифы ЖКХ	2000 г.	2013 г.	Рост
Отопление (на 1 кв. м)	1,54 руб.	30,3 руб. (по нормативу)	1867 %
Горячая вода (на человека в месяц)	28,17 руб.	180 руб. (по нормативу)	539 %
Газ (на человека)	2,78 руб.	55 руб. (по нормативу)	1816 %
Электроэнергия (квт/ч)	0, 37 руб.	2,09 руб. (по нормативу)	465 %

Как видно, рост составил от 465 до 1867 %. Эти данные совпадают и с подсчетами других специалистов [12]. Повышались, конечно, и зарплаты с пенсиями, но темпами несравнимыми с жилищно-коммунальной данью (начисленная заработная плата автора статьи за этот же период увеличилась примерно на 400 %).

Еще одна причина взрывного роста платежей за услуги ЖКХ помимо повышения тарифов – принятое правительством премьера В. В. Путина постановление № 354 от 6 мая 2011 г., разделившее

оплату «коммуналки» на индивидуальное и общедомовое потребление. Именно эти новые правила позволили ресурсосберегающим компаниям все возможные потери переложить на плечи жильцов. К примеру, одна только котельная пос. Красногорский Челябинской области незаконно «накрутила» 3 млн руб., установив норматив потерь в 15 %, хотя в остальном мире этот показатель составляет максимум 3 % [10].

Знаменателен финал февральской жилищно-коммунальной драмы. Президент потребовал ограничить рост тарифов шестью процентами в год, что совпадает с официальным уровнем инфляции. Буквально через несколько дней председатель правительства недрогнувшей рукой подписал постановление о повышении тарифов с 1 июля 2013 г. на 12 % [13]. Нет ни войны, ни дефолта; в мирное время при стабильных ценах на нефть происходит тихое ограбление населения под разговоры о неуклонном повышении уровня жизни.

В скором будущем нас ждет переход к социальным нормам потребления ресурсов (все, что свыше, будет оплачиваться по коммерческим ценам), а также новый вид ордынской дани под названием «оплата капитального ремонта». Похоже, Россию накрыло новое монголо-татарское иго в лице естественных монополий, и этот коллективный «злой татарин» не считается ни с законом, ни с требованиями президента, ни с доводами здравого смысла.

Что сегодня делается для наладки работы социальных лифтов, главным из которых является, как известно образование? В конце 2012 г. президент подписал новый закон об образовании. Последствия его принятия населению придется ощутить в самое ближайшее время и на всех ступенях образовательного процесса. В дошкольных учреждениях – в виде роста оплаты за детские сады (снято прежнее ограничение родительской платы двадцатью процентами дохода семьи). В школах – из-за отсутствия фиксированного перечня дисциплин, бесплатных для учащихся. В вузах – в связи с сокращением бюджетных мест и отказом довести зарплату преподавателей до 200 % средней по региону [14].

Есть, конечно, и позитивные новации. Например, закон гарантировал заработную плату школьным учителям не ниже 100 % средней по экономике региона [15]. Но почему то же самое оказалось невозможным сделать для преподавателей вузов? В условиях, когда предвыборное обещание президента о 200 % отодвинуто в далекий 2018 г., необходимо было обеспечить на федеральном уровне хотя бы тот же «минимум миниморум» для высшей школы. Центр только

продекларировал выравнивание заработков преподавателей со средними показателями в регионе, а расходы на это привычно сбросил на плечи самих образовательных учреждений. В результате сегодня заработные платы многих вузовских работников не дотягивают до 100 % средних региональных зарплат.

В предвыборной статье президента справедливо говорилось о необходимости поднять стипендию студентам хотя бы младших курсов до прожиточного минимума, чтобы они могли полноценно заниматься учебой, не отвлекаясь на подработки. Называлась даже примерная сумма прибавки – 5 тыс. руб. [1]. В законе эта тема деликатно обойдена молчанием.

Принятый осенью бюджет на 2013–2015 гг. не увеличил долю бюджетных отчислений на образование до 7 % ВВП, как того требовала думская оппозиция. Планка оставлена на прежнем уровне – 4 % , а в перспективе – 3,8 % ВВП. Как можно модернизировать экономику и страну в целом, снижая затраты на образование, – вопрос, ответ на который известен только нашим законодателям.

В прошлом году была широко разрекламирована реформа пенсионной системы, которая преподносилась как работа над ошибками предыдущего поколения реформаторов. Разработчики как будто забыли о главной причине растущего дефицита Пенсионного фонда – многолетней ситуации, когда из 70 млн занятого населения 20 млн получают «серые» зарплаты и ничего не отчисляют в общий пенсионный котел. Вместо того, чтобы вести реальную борьбу с теневой экономикой, правительство пошло по пути придумывания очередных преобразований.

Опубликованная Минтруда Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы пока не содержит формулы расчета пенсий, но некоторые неприятные сюрпризы уже обещает. Так, работающие женщины с высшим очным образованием автоматически получают «поражение в пенсионных правах» в виде применения к ним понижающего коэффициента при начислении пенсий. Начиная трудовую деятельность в 22 года и позже, они физически не в состоянии выработать полный трудовой стаж (35 лет) к нынешней планке пенсионного возраста. И это даже без потери стажа, связанной с отпуском по уходу за детьми или обучением в очной аспирантуре.

Другой «подарок» – непонятно на чем основанное увеличение «времени дожития», то есть среднего периода получения трудовых пенсий с 19 лет до 21 года к 2015 г. Естественно, это еще сократит размер пенсий. И хотя Стратегия содержит обещание с 2016 г. «…

устанавливать продолжительность периода выплаты пенсий, исходя из статистической продолжительности жизни», доверия к нему нет [16]. Если допустить, что «время дожития» действительно составляет 21 год, средняя продолжительность жизни сейчас должна колебаться в пределах от 76 лет до 81 года, а это далеко не так.

В Стратегии заявлено о продолжении политики стимулирования работников к участию в формировании накопительной части пенсии. Предыдущая попытка правительства в этом направлении, известная как программа государственного софинансирования пенсий, провалилась. Официально объявлено о ее завершении в октябре 2013 г. Поработав пять лет, программа собрала около 10 млн участников, в то время как для решения проблемы дефицита ПФР требуется, по мнению экспертов, участие не менее половины работающих, то есть 35 млн человек. Слишком неясен механизм возврата денег к плательщикам и их наследникам, слишком мизерна прибавка даже при максимальных взносах (при новом «периоде дожития» – около 800 рублей в месяц, и это без поправки на инфляцию). Видимо, поэтому и не нашлось достаточного количества желающих поиграть в азартные игры с государством.

Примечательно, что целями Стратегии объявлены достижение коэффициента замещения в 40 % (в 2012 г. он составлял 36,8 %) и обеспечение размера средней трудовой пенсии в 2,5 прожиточного минимума пенсионера (сейчас – 179 %) [16].То есть никаких радикальных изменений к лучшему в жизненной ситуации наших пенсионеров не произойдет. Все усилия реформаторов направлены на то, чтобы удержаться на нынешней планке. Вряд ли такая перспектива покажется заманчивой поколениям, вступающим в трудовую жизнь.

Итак, прошедший после президентских выборов год не внес заметных изменений в социальную политику, реализуемую российским правительством. Она сохраняет прежний, рефлекторный характер; принимаемые меры половинчаты и недостаточны для радикального улучшения ситуации. Скромные прибавки к пенсиям и зарплатам бюджетников тут же конфискуются через повышение цен на товары первой необходимости и услуги. Рядовые граждане чувствуют, что, несмотря на все реформаторские начинания, жить становится не лучше и отнюдь не веселей.

Можно выделить основные факторы роста социальной напряженности в обществе: откровенное ограбление населения в сфере ЖКХ; очевидно имитационный характер действий власти по борьбе с бедностью; закрытие каналов восходящей социальной мобильности для большинства, прежде всего – для молодежи. Если российская

власть не сумеет в ближайшее время решить эти три задачи – обуздать аппетиты естественных монополий, реально поднять уровень жизни, наладить работу социальных лифтов – она окончательно потеряет кредит доверия, выданный избирателями в марте 2012 года.

Список литературы

1. Путин, В. В. Строительство справедливости. Социальная политика для России / В. В. Путин // Комсомольская правда. – 2012, 13 февраля.

2. Рост цен – бич правительства? // Аргументы и факты. – 2013. – № 11.

3. Рассчитано по: Социально-экономическое положение Челябинской области в 2007 г.: комплексный доклад. – Челябинск, 2008. – С. 139. – URL: www.chelstat.ru

4. Гудкова, В. Имитация действий / В. Гудкова // Аргументы и факты. – 2012. – № 46.

5. Донских, Е. Инфляция – 31 % / Е. Донских // Аргументы и факты. – 2012. – № 52.

6. Понятовская, О. Одно пальто на восемь лет / О. Понятовская // Социальная защита. – 2013. – № 1. – С. 9–12.

7. МРОТ – до размера социальных стандартов // Вопросы социального обеспечения. – 2012. – № 24. – С. 15.

8. Правительство ловких рук // Московский комсомолец. – 2013, 16–23 января.

9. Угланов, А. С победой вас, канадские лесорубы! / А. Угланов // Аргументы недели. – 2013. – № 8.

10. Бояркина, Н. Кто же нас обобрал? / Н. Бояркина, Н. Землянская // Аргументы и факты. – 2013. – № 11.

11. Рассчитано по: А. Угланов; данные собственных платежных квитанций автора.

12. См., например: Кричевский, Н. Жилищно-криминальное хозяйство / Н. Кричевский // Московский комсомолец. – 2012, 28 ноября – 5 декабря.

13. Смирнов, К. Как 6 % Путина превратились в 12 % Медведева / К. Смирнов // Московский комсомолец. – 2013, 6–13 марта.

14. Лемуткина, М. «Совиные крыла» образования / М. Лемуткина // Московский комсомолец. – 2013, 23–30 января.

15. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273- ФЗ.

16. URL: www.rosmintrud.ru/ministry/programm

Н. Г. Устинова
доцент, канд. экон. наук,
Саратовский социально-экономический институт
российского экономического университета им. Г.В. Плеханова

САМОВОССОЗДАНИЕ РЕНТООРИЕНТИРОВАННОГО ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ

В последние десятилетия в исследованиях экономической ренты стали учитывать все виды ограничений в экономической деятельности: лицензирование, квотирование, ограничительные действия чиновников и т.п. В связи с этим появился термин «рентоориентированное поведение», которое характеризуется действиями экономических агентов, направленных на присвоение рентных ресурсов и доходов. Термин «рентоориентированное поведение» («поиск ренты») изначально был сформулирован для характеристики поведения экономических агентов в условиях институциональной трансформации, когда индивидуальные усилия по максимизации стоимости порождают потери общества, а не выгоду для него. Однако представляется нецелесообразным ставить знак равенства между рентоориентированным поведением и «политическим» рентоискательством, поскольку первая категория по своему содержанию значительно шире последней. Рентоориентированное поведение может иметь место не только там, где государство передает какие-либо выгоды экономическим агентам, т.е. поиск ренты может носить и неполитический характер.

Традиционной является точка зрения, согласно которой рентоориентированное поведение является непродуктивным, так как требует затрат, но не производит новой стоимости общественного продукта. В реальной жизни данное правило подтверждается не всегда, т.к. при анализе рентоориентированного поведения, по мнению авторов, следует учитывать ряд моментов: а) некоторые типы ренты могут стимулировать инновации, инвестиции и экономический рост, поэтому они являются социально-желательными; б) рентоориентированное поведение может породить такой экономический эффект, который превзойдет первоначальные рентные издержки. В связи с этим, анализ рентоориентированного поведения предполагает дифференциацию «эффективных» и «неэффективных» рент.

«Эффективные» ренты являются продуктивными, предопределяющими увеличение общественного продукта, создающими дополнительную общую стоимость в экономике. Они порождают стимулы

к такому поведению, которое способствует росту общей Парето-эффективности экономики.

«Неэффективные» ренты являются контрпродуктивными, предопределяющими уменьшение общественного продукта. Они способствуют снижению общей Парето-эффективности экономики. Умение дифференцировать «эффективные» и «неэффективные» ренты является необходимым условием разработки адекватной экономической политики государственных структур. В то же время, один и тот же вид ренты может быть как «эффективным», так и «неэффективным».

В литературе по рентоориентированному поведению существуют два основных направления исследований. Первое направление – теоретический анализ и эмпирические оценки потерь в общественном благосостоянии (в неоклассическом смысле) в результате ограничений торговли посредством пошлин, монополий и т.д., которых группы, преследующие особые интересы, добиваются от правительства. Второе крупное направление связано с разработкой доступных проверке теорий реального поведения индивидов и групп, вовлеченных в изыскание ренты (или, скорее, богатства). Рентоориентированное поведение определяется, как попытки индивидов увеличить свое личное богатство, в то же время, оказывая негативное влияние на чистое богатство сообщества, к которому эти индивиды принадлежат. Но утверждение, что реализация интересов отдельной личности в совокупности дает реализацию интересов общества, оказывается недостаточно корректным. Отмеченный подход, как и теория прав собственности, базируется на концепции групповых интересов. Однако подобный подход предполагает, что государство есть агрегат, состоящий из конкурирующих групп с особыми интересами, которые тем или иным путем достигают равновесия на политическом рынке [1]. Анализируя позиции, имеющиеся в литературе, следует особо отметить, что увлечение понятием поиска, изыскания ренты затеняет ситуацию, связанную с получением ренты.

Отдачу от масштаба рентоориентированной деятельности весьма трудно интерпретировать. Рентоориентированное поведение рассматривается как лоббирование, которое, как правило, характеризуется убывающей отдачей. Расширение лоббистской деятельности обычно приводит к росту ожидаемой отдачи от государственного регулирования, однако сама отдача растет меньшими темпами по сравнению с темпами наращивания лоббистской деятельности. Отдача от масштаба находится в непосредственной зависимости от

размеров лоббистского «предприятия». Убывающая отдача от масштаба свидетельствует о наличии преимуществ у малых групп интересов, а возрастающая отдача – об обратном.

Теоретически возможна постоянная отдача от масштаба, когда величина лоббирующей группы не влияет на эффективность лоббирования. При постоянной отдаче от масштаба в технологии рентоориентированного поведения, при нейтральных к риску «игроках» и при отсутствии барьеров на входе на рынок поиска ренты происходит полное ее растрачивание. Такой результат соответствует конкурентному поиску ренты.

При убывающей отдаче от масштаба, независимо от количества «игроков», имеет место недорастрачивание ренты. При возрастающей отдаче от масштаба может наблюдаться перерастрачивание ренты, что определяется количеством «игроков» [2]. Если экономические агенты нейтральны к риску, существует свободный вход на рынок поиска ренты, то количество рентоориентированных агентов будет увеличиваться до тех пор, пока ожидаемый доход рентоискателя не сравняется с доходом неориентированного на поиск ренты экономического агента. То есть, вхождение новых рентоискателей на рынок поиска ренты будет происходить до тех пор, пока стоимость инвестируемых в поиск ренты ресурсов не сравняется с величиной самих рентных доходов, т.е. пока не произойдет полного растрачивания ренты [3].

Ситуация меняется в том случае, когда рентоориентированное агенты не являются склонными к риску. Они действуют в условиях неопределенности, т.к. ни один из участников процесса поиска ренты не уверен в успехе. В этом случае, при некоторых ограничениях, по мере увеличения отношения величины искомых рентных доходов к стоимости начальных ресурсов рентоориентированного агента растрачивается все меньшая доля ренты. Даже если экономические агенты нейтральны к риску, ограничение конкурентных отношений (отсутствие свободной конкуренции) влечет за собой неполное растрачивание ренты [4]. В дальнейшем экономисты строили все более сложные математические модели при самых различных допущениях, которые демонстрировали разные варианты растрачивания ренты [5].

Перерастрачивание ренты может быть обусловлено защитой ренты (rent protection). Рентоориентированное поведение производителей встречает сопротивление потребителей, которые также затрачивают ресурсы для защиты своего потребительского излишка.

Потери от защиты ренты в данном случае могут быть завышены в силу того, что лоббирование со стороны потребителей подвержено сильному воздействию «эффекта безбилетника». В реальной экономике стремление потребителей вносить вклад в процесс лоббирования может оказаться весьма незначительным.

Количественная оценка реальных совокупных потерь общества от рентоориентированного весьма затруднена, поэтому все попытки измерить их реальную величину дают только приблизительные результаты. Нередко рассчитываются потери только от некоторых форм рентоориентированного поведения, которые затем сопоставляются с каким-либо агрегированным показателем (как правило, ВНП).

Успешный поиск ренты в современном обществе – это фактически прерогатива влиятельных распределительных коалиций, а не отдельных индивидов. Поэтому отдача от усилий, направленных на поиск ренты, а также экономический ущерб общества в случае, когда такие усилия приносят результат, зависят как от характера предполагаемых изменений в формальных правилах, так и от природы распределительной коалиции, инвестирующей ресурсы в поиск ренты, от размеров этой коалиции, от распределения переговорной силы внутри коалиции и от действующих в коалиции формальных и, самое главное, неформальных правил.

Рентоориентированное поведение тем привлекательнее для группы, чем более эффективно эта группа способна поддерживать неполную – неоклассическую или отношенческую – внутреннюю контрактацию. Поэтому привлекательность рентоориентированных стратегий (то есть максимизации богатства членов группы за счет богатства всего общества в целом) при прочих равных условиях, увеличивается обратно пропорционально размеру группы. Иными словами, для узких распределительных коалиций поиск ренты является гораздо более привлекательной целью, чем для больших латентных групп.

Анализ эмпирических и статистических данных позволяет утверждать, что рентоориентированное поведение экономических агентов существенно и неоднозначно влияет на процессы накопления индивидуального и общественного капитала. Рентоориентированное поведение следует рассматривать как преимущественно неформальный институт, являющийся специфической формой реализации объективных интересов экономических агентов, направленных на максимизацию избыточной прибыли как в краткосрочном, так и долгосрочном периодах. При этом существуют возможности

формализации данного института на базе совершенствования регулирующих воздействий государства.

В условиях преобладания монопольных тенденций возможна, как уже отмечалось, реализация двух вариантов стратегии рентоориентированного поведения: продуктивного и непродуктивного. Первый вариант основан на использовании рентных доходов для инвестиций в целях совершенствования процесса воспроизводства индивидуального капитала. Второй вариант основан на отвлечении возможных инвестиционных ресурсов в целях личного обогащения.

Основными факторами распространения непродуктивного рентоориентированного поведения в российской экономике на 1-м этапе накопления общественного капитала явились либерализация экономической деятельности и ослабление институтов государственной власти. Прочие факторы (структурные и ценовые диспропорции, характер приватизации, гипермонополизация ряда важнейших отраслей, особое положение бюрократии и масштабы перераспределяемого национального богатства) можно расценивать как второстепенные или подчиненные по отношению к основным. В то же время, они значительно усиливают действие основных факторов рентоориентированного поведения.

Получателем ренты на предприятии может быть собственник активов – за счет установления наемному персоналу оплаты, которая меньше величины создаваемого им предельного продукта, или же за счет невыполнения условий контракта. Ренту может присваивать и менеджмент предприятия – за счет сокращения доходов собственника или наемного работника. Получателями ренты могут быть также работники предприятия – за счет заработной платы, превышающей созданный предельный продукт и не соответствующей качеству и количеству предпринятых трудовых усилий, воровства, уклонения от выполнения контрактных обязательств. Распространение непродуктивного рентоориентированного поведения самым неблагоприятным образом отражается на основных экономических показателях, в том числе на накоплении индивидуального и общественного капитала.

Считаем, что непродуктивное рентоориентированное поведение действует в качестве лимитирующего фактора накопления капитала в обрабатывающих производствах российской экономики. С одной стороны, темпы реального роста объема основных фондов в обрабатывающей промышленности выше, чем в среднем по экономике. С другой стороны, они заметно ниже темпов реального роста объема

основных фондов в таких сферах широкого распространения рентоискательства, как добыча полезных ископаемых (поиск природно-ресурсной ренты) и финансовая деятельной (поиск финансовой ренты).

Таким образом, существует необходимость институционального управления рентоориентированным поведением субъектов инновационной среды [6].

Считаем важным отметить направления совершенствования института рентоориентированного поведения как фактора накопления капитала в национальной экономике: совершенствование функционирования институтов инновационного развития национальной экономики, прогрессивные сдвиги в структуре рентных ресурсов, ограничение контрпродуктивного рентоискательства и стимулирование продуктивного рентоориентированного поведения агентов. В связи с этим основное внимание органов государственной власти должно быть направлено на функционирование «институтов развития» российской экономики: государственные корпорации, бизнес-инкубаторы, технико-внедренческие и промышленно-производственные фонды, Российский инвестиционный фонд информационно-коммуникационных технологий и другие.

Список литературы

1. Эггертссон, Т. Экономическое поведение и институты / Т. Эггертссон. – М.: Дело, 2001.

2. Заостровцев, А. Рентоориентированное поведение: потери для общества / А. Заостровцев // Вопросы экономики. – 2000. – № 5.

3. Mueller, D. Public Choice II / D. Mueller. – Cambridge, Cambridge University Press, 1989.

4. Hillman, A. Rent-Averse Rent Seekers and the Social Cost of Monopoly / A. Hillman, E. Katz // The Economic Journal. – 1984. – Vol. 94. – № 373.

5. Nitzan S. Modelling Rent-Seeking Contests / S. Nitzan // European Journal of Political Economy. – 1994. – Vol. 10. – № 1.

6. Манохина, Н. В. Институциональное управление в инновационной среде / Н. В. Манохина, Н. В. Мирошниченко, Н. Г. Устинова. – Саратов, 2011.

Н. С. Ужастина
аспирантка,
Челябинский государственный университет

ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ)

Предпринимательские объединения создаются для обеспечения эффективности технологического процесса производства, промышленного и социального развития региона.

Мировой опыт показывает, что в современной ситуации корпоративные образования – это реальная основа экономики любой страны.

В рамках корпоративных образований появляется возможность концентрировать в значительных размерах производственные, финансовые, инновационные, человеческие ресурсы, что снижает риски в неравновесной экономической системе, тем самым создает финансовую устойчивость самих корпоративных образований, придает им значительный научно-технический и инновационный потенциал. Таким образом, формируются предпосылки для создания конкурентоспособной продукции, для максимизации прибыли. Успешное функционирование интегрированных структур не только является залогом повышения эффективности корпораций, повышение конкурентоспособности региона, но и развитие экономики страны в целом.

Как правило, предпринимательские объединения имеют сложную систему корпоративных отношений собственности и управления, образуя корпоративный сектор экономики.

Следовательно, достигнуть максимального экономического и социального эффекта можно при создании крупных вертикально-интегрированных структур, объединяющих все процессы по единой схеме «производство-реализация». Однако проблема разработки принципов построения корпоративных структур не достаточно разработана: не выделены прикладные аспекты для развития региона, что в свою очередь обуславливает актуальность выбранной темы.

На сегодняшний день такие структуры начали создаваться в российском АПК. Так, например, в Челябинской области получил развитие агрохолдинг «Ариант», являющийся лидером по производству мясной продукции в Уральском федеральном округе. Уникальность холдинга заключается в том, что в нем налажен полный цикл производства: от формирования собственной сырьевой базы до продажи готовой мясной продукции конечным покупателям [4]. Группа

компаний «Здоровая Ферма» на сегодняшний день достигает в птицеводстве самых высоких показателей на Урале (в 2012 г. данный показатель достиг 65 000 тонн готовой продукции).

Если говорить об эффективности данных структур, то, как показывает практика, чем длиннее технологические корпоративные цепочки, тем рентабельнее операции и, следовательно, конкурентоспособнее конечная продукция. Кроме того, холдинги и прочие интегрированные структуры более привлекательны для инвесторов.

Для повышения функционирования корпоративных структур необходимо соблюдать принципы построения системной модели управления.

Классическими принципами построения систем управления принято считать:

– эффективность управления (достижение нужного результата);

– ограничение числа управленческого персонала;

– разделение управленческого труда;

– необходимость определения главных и второстепенных функций;

– ступенчатость управления (уровни и этапность);

– исключительность руководителя (определение прав и обязанностей);

– единство управления и подчинения;

– ответственность менеджеров за результат;

– соотношение централизации и децентрализации управления;

– гибкость управленческой системы (возможность оперативного контроля и корректировки);

– непрерывность процесса управления;

– удобство управления и его техническая оснащенность[2. С. 76].

Однако указанные принципы не отражают в полном объеме правильную организацию процесса управления корпоративными системами, вследствие, чего были выделены сопутствующие принципы корпоративного управления:

– координация управления внешней средой;

– использование управленческого потенциала;

– эффективное использование комплекса сопутствующих видов деятельности.

Не стоит и забывать и об основополагающих принципах управления: специализация и кооперирования, то есть установление длительных производственных связей между предприятиями.

Несмотря на разнообразие принципов построения структур управления необходимо разработать универсальные, отражающие

корпоративные отношения на федеральном, региональном и местных уровнях.

Впервые универсальные принципы были сформулированы Т. В. Кравченко, которые можно свести к следующим:

– равноправное управление государственным и коммерческим капиталом в регионе;

– управление хозяйственной деятельностью участников корпораций на добровольной договорной основе;

– использование имеющихся ресурсов в рамках коллективных интересов участников в регионе;

– достижение мультипликативного эффекта в результате коллективного управления в регионе;

– взаимопроникновение хозяйственной деятельности участников с целью создания единого экономического комплекса региона;

– консолидация и концентрация межрегиональных и внешнеэкономических связей в рамках корпоративного руководства ими;

– усиление коллективной хозяйственной безопасности участников, снижение экономических и других рисков.

Хочется отметить, что на текущий момент в рамках антикризисного управления организаций и региона наибольшее распространение получили принципы региональной производственной кооперации. На основе анализа принципов, сформулированных Всемирным кооперативным конгрессом и Федеральным Законом «О сельскохозяйственной кооперации», хотелось бы выделить следующие:

− добровольное и открытое членство в кооперативе;

− демократический контроль, осуществляемый членами кооператива;

− взаимопомощи и обеспечения экономической выгоды для членов кооператива, участвующих в его производственной и иной хозяйственной деятельности;

− распределения прибыли и убытков кооператива между его членами с учетом их личного вклада участников;

− автономия и независимость;

− сотрудничество между кооперативами;

− забота об обществе;

− управления деятельностью кооператива на демократических началах (один член кооператива – один голос);

− доступности информации о деятельности кооператива для всех его членов.

Эффективность вышеизложенных принципов подтверждает ре-

шение губернатора Челябинской области о создании кооперации производителей молока. Целью этого объединения, по словам главы региона, является демонополизация рынка закупочных цен на сырое молоко (на сегодняшний день около 70 % молока скупает один холдинг) [1].

Первым шагом на пути реализации программы стало восстановление деятельности Южноуральского молочного завода. Объединение молокопроизводителей было поддержано крупными игроками рынка Челябинской области, что говорит о повышении конкурентоспособности молочной продукции УрФО.

Но актуальной на сегодняшний день остается проблема кооперирования «мелкого производителя». На федеральном и региональном уровнях нет предпосылок для подобных интеграционных процессов, однако еще В. И. Ленин говорил о том, что применения принципа кооперации к данным производителям сыграет гигантскую роль в развитии экономии страны.

Хотелось бы отметить, что экономическое развитие в регионе будет достигнуто лишь в том случае, когда кооперация производств не будет зависеть от административного ресурса, а за счет наращивания перерабатывающих мощностей, что в свою очередь позволит регулировать ценообразование на рынке.

В заключение отметим, что для успешного функционирования региона важно обратить внимание на классические принципы построения корпоративных структур. Применение данных принципов не раз доказало свою эффективность, однако не стоит и забывать о прочих факторах сопряженных с построением и корректировкой структуры управления (например, жизненный цикл организации, организационная форма предприятия, развитие информационной технологии и другие факторы внешней и внутренней среды).

Список литературы

1. Задорина, Т. Молочников загоняют в кооперацию / Т. Задорина. – URL: http://chel.ru/text/from_74/356738.html

2. Кравченко, Т. В. Становление региональных систем корпоративного управления (зарубежный и первый отечественный опыт): дис. ... канд. экон. наук / Т. В. Кравченко. – Москва, 1999.

3. Ленин, В. И. Полное собрание сочинений: т. 45 / В. И. Ленин.

4. URL: http://www.ariant-agro.ru/about.php

5. Федеральный Закон «О сельскохозяйственной кооперации» № 193-ФЗ от 8.12.1995, в ред. от 03.12.2011 N 383-ФЗ.

М. В. Фролова
магистрант,
Челябинский государственный университет

ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Технология формирования кадрового резерва в большей степени разработана в зарубежных источниках. В отечественной экономике данное понятие в основном связано с государственной службой. Сегодня любая организация сталкивается с необходимостью формирования кадрового ресурса, что подтверждает актуальность выбранной темы.

В данной статье описывается поэтапная программа формирования кадрового резерва предприятия. Ее можно использовать в качестве основы и ориентира для разработки собственной программы подготовки резерва.

Для того чтобы разобраться, как грамотно сформировать кадровый резерв на предприятии, необходимо для начала раскрыть суть самого понятия «кадровый резерв».

Что же означает понятие, категория «кадровый резерв»? Слово «резерв» (от лат. reseryo – сберегаю) означает: 1) запас чего-либо на случай надобности; 2) источник, откуда черпаются новые средства, силы.

Под кадровым резервом понимается специально сформированная на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группа перспективных работников, обладающих необходимыми для выдвижения профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей.

Потенциальным кандидатом для включения в состав кадрового резерва может быть работник, имеющий соответствующее образование, практический опыт, профессиональные, деловые, личностные и морально-этические качества, отвечающие требованиям, предъявляемым к определенной руководящей должности.

В науке принята следующая классификация (типология) кадрового резерва: ближний, среднесрочный, дальний (или стратегический); открытый, закрытый; обезличенный или на конкретную должность.

Процесс управления работой с кадровым резервом является многоступенчатым, общий алгоритм его реализации предусматривает последовательное прохождение следующих этапов:

Этап I – «Планирование потребности в кадровом резерве управления».

Этап II – «Разработка системы конкурсного отбора на замещаемые должности».

Этап III – «Развития профессиональных навыков и знаний "резервистов"».

Этап IV – «Приобретения "резервистами" практического опыта работы» [2].

Одной из главных задач первого этапа при формировании кадрового резерва является построение эффективной системы работы с «резервистами». Для ее решения необходимо определить потребности в замещении вакантных должностей на планируемый период времени и выработать принципы отбора «резервистов». Здесь необходимо отметить, что период планирования может иметь различную продолжительность.

Значимыми являются должности, оказывающие особое влияние на деятельность организации. Для успеха организации стратегически важно, кто занимает эти должности, поскольку их вклад в достижение целей исключительно высок. К ключевым относятся:

- должности руководства организации: первого руководителя, его непосредственных подчинённых, руководителей филиалов и подразделений;
- должности на более низких ступенях организационной иерархии, специалисты, принципиально обеспечивающие конкурентное преимущество (например, качество товара).

Число и состав ключевых должностей зависят от размеров и специфики организации.

Для определения количества и качества резервистов необходимо изучение документов (структура управления, штатное расписание), изучение биографических данных (карьера, возраст, состояние здоровья) анализ динамики структуры персонала (половозрастной, образовательной, квалификационной), изучение статистических данных (динамика движения персонала), исследование мотивирующих факторов и прогнозирование движения ключевых кадров и др.

Эффективность работы с кадровым резервом решающим образом будет зависеть от «начальной точки отсчёта»: от того, насколько точно сделан подбор кандидатов.

Большинство учёных сходятся во мнении, что характеристики эффективных руководителей не являются неизменными, а в большой

степени зависят от внешней среды и, соответственно, изменяются со временем. Так, в 60–70-е годы руководителям требовались, в первую очередь, технические и технологические знания в области деятельности организации, дисциплинированность, настойчивость. В 80–90-е годы на первые места вышли решительность, риск, жёсткость; с середины 90-х годов примерно на десятилетие преимущества приносили практические навыки в области финансов, маркетинга, продаж. Сегодня к наиболее важным факторам успеха относят: способность изменяться и управлять переменами; стратегическое видение и нестандартность мышления; навыки коммуникации и мотивирования высокообразованных, профессиональных сотрудников [4].

На втором этапе основная задача – это разработка системы конкурсного отбора на замещаемые должности, причем конкурс проводится в зависимости от потребностей компании как среди внешних специалистов, так и среди своих сотрудников.

Подбор кандидатов в резерв руководителей обычно осуществляется отделом по работе с персоналом, который имеет нужную информацию (прямую и косвенную). Участие (также прямое или косвенное) высшего руководства является обязательным условием: для кандидатов это – фактор дополнительной мотивации, для руководителей – фактор профессионального развития и формирования команды.

Прежде чем оценивать кандидатов, надо определить критерии отбора. Оценка кандидата в резерв, как правило, является многокритериальной задачей, что существенным образом усложняет ее решение.

Возможно использование таких методов как психологическое тестирование, экспертная оценка, интервьюирование, анализ итогов аттестации и итогов работы подразделений.

Одним из методов определения соответствия кандидата является метод экспертной оценки и его варианты («метод 360»), когда одна или несколько категорий экспертов (коллеги, подчинённые, руководители, носители экспертных знаний, специалисты по человеческим ресурсам) оценивают каждого кандидата по показателям модели профессиональной компетентности, используя общую шкалу оценок. Причём нельзя исключить влияние на экспертов стереотипов, неосознанного искажения, неприятия некоторых чёрт или поступков, а в случае гласного формирования резерва и неблагоприятного климата – осознанного договорного искажения.

Итак, нами были рассмотрены два этапа: «Планирование потребности в кадровом резерве управления» и «Разработка системы конкурсного отбора на замещаемые должности».

На третьем, наиболее трудном этапе ставится задача развития профессиональных навыков и знаний «резервистов», необходимых им для успешной работы в резервируемой должности и оценки эффективности работы с кадровым резервом. Для ее решения в идеальном варианте разрабатывается программа корпоративного образования, частью которой является подготовка специалистов кадрового резерва. Такая программа в зависимости от нужд компании может включать тренинги и семинары, конференции и стажировки, а также второе высшее образование или обучение по программе MBA (Master of Business Administration – «Мастер делового администрирования»).

Для профессиональной подготовки могут быть использованы следующие методы:

• индивидуальная подготовка под руководством вышестоящего руководителя;

• стажировка в должности на своем и другом предприятии;

• учеба в институте и на курсах в зависимости от планируемой должности.

Для подготовки резерва разрабатываются и утверждаются администрацией три вида программ.

Общая программа включает теоретическую подготовку – обновление и пополнение знаний по отдельным вопросам науки и практики управления производством; повышение образования кандидатов, зачисленных в резерв, связанных с их прежней (базовой) подготовкой; обучение специальным дисциплинам, необходимым для повышения эффективности управления производством.

Подготовка, сочетающая теорию и практику, осуществляется по следующим направлениям: деловые игры по общетехническим и специальным проблемам; решение конкретных производственных задач по специальностям.

Индивидуальная программа включает конкретные задачи по повышению уровня знаний, навыков и умений для каждого специалиста, зачисленного в резерв, по следующим направлениям: производственная практика на передовых отечественных и зарубежных предприятиях, стажировка на резервной должности.

Задача четвертого этапа – так называемая «обкатка резервистов» или построение системы приобретения «резервистами» практиче-

ского опыта работы по резервируемой должности. Сюда входят замещение «резервируемого» сотрудника при отсутствии его на работе по различным причинам, приобретение «резервистом» опыта общения с подчиненными «резервируемого». В идеальном варианте после прохождения цикла практической подготовки, срок которого определяется для каждой должности индивидуально, «резервист» должен уметь справляться с задачами «резервируемого» в течение продолжительного времени и выполнять весь комплекс работ по данной должности.

В завершении следует еще раз заострить внимание на том, что поиск перспективных сотрудников необходимо осуществлять не «в пожарном порядке», чтобы заполнить открывшуюся вакансию, а постоянно. В мелких и средних фирмах обычно человека подбирают под определенную должность, а в солидных организациях для квалифицированного специалиста желательно создать вакансию, так как упускать его в силу укомплектованности штата – непростительная роскошь. Такой работник окупит вложенные затраты, а при реструктуризации всегда легко впишется в штат.

Прежде чем давать объявление о приеме на работу, нужно тщательно изучить внутренние резервы фирмы. Этим и должен заниматься отдел кадров. Не исключено, что нужный сотрудник уже давно работает в организации. Не следует пренебрегать многократными собеседованиями и тестами, поскольку они помогают отсеивать непригодных кандидатов. Необходимо иметь четко разработанную и грамотно составленную психологами и менеджерами по персоналу профессиограмму.

Итак, кадровый резерв организации – одно из важнейших условий ее конкурентоспособности, гарантия ее кадровой безопасности. Наличие в организации талантливых, обученных и компетентных специалистов, готовых в любой момент к продвижению по службе на освободившееся место и к быстрой адаптации на новом месте работы, является одним из признаков правильного руководства организацией, свидетельством эффективной кадровой политики, результатом систематического обучения и мотивации всех сотрудников. Данную в статье технологию можно использовать для успешного формирования кадрового резерва.

Список литературы

1. Базаров, Т. Ю. Технология центра оценки персонала: процессы и результаты / Т. Ю. Базаров. – М. : Кнорус, 2011.

2. Екомасов, В. В. «Создаем кадровый резерв» / В. В. Екомасов // Кадры предприятия. – 2003. – № 10.

3. Санталайнен, Т. Управление по результатам / Т. Санталайнен, П. Поренне. – М. : Политиздат, 2004. 135 с.

4. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации : учебно-практическое пособие / С. В. Шекшня. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.

О. А. Хэгай
ст. преподаватель,
Челябинский государственный университет

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ

Муниципальная собственность в системе местного самоуправления – это важнейшая составляющая экономической основы МСУ, а муниципальные предприятия – самые многочисленные на сегодняшний день субъекты экономической деятельности из числа объектов, находящихся в муниципальной собственности.

Имущество, находящееся в собственности МО, может рассматриваться как один из видов ресурса, передаваемого предприятиям муниципального сектора с целью обеспечения хозяйственной деятельности на территории МО. При этом возможности собственника по контролю за использованием имущества могут стать основанием для участия его в процессе планирования наиболее рациональных способов использования переданного ресурса в интересах МО.

Эффективное управление муниципальной собственностью - это такое управление, которое обеспечивает необходимое качество жизни населения местного сообщества и получение максимально высокого дохода от использования муниципальной собственности. Кроме принципа эффективности, к принципам, в соответствии с которыми создается система управления муниципальной собственностью (СУМС), относятся: научность, целенаправленность, комплексность, оптимальность, своевременность, готовность, надежность, защищенность. Исходным принципом является целенаправленность, которая предполагает разработку системы целей, включающих социальные, экономические, экологические и другие цели.

Для решения перспективных задач социально-экономического развития, обеспечения базисных условий экономической стабилиза-

ции и экономического роста муниципальных образований требуется модернизация самой системы управления собственностью.

В процессе прохождения практики в Комитете по управлению имуществом и земельными отношениями нами были проанализированы показатели отчетности, которые не отражают в полной мере эффективность управления муниципальной собственностью.

К таким показателям можно отнести:

- количество поступления заявок на подготовку договоров аренды земельных участков для размещения (установки) и эксплуатации временных нестандартных объектов на территории г. Челябинска. По отчету их количество 1118, хотя об эффективности работы Комитета может говорить только количество оформленных договоров;
- Обследование дорожного полотна на улицах с целью своевременного выявления дефектов дорожного покрытия, определения мероприятий, направленных на проведение его текущего и капитального ремонта. По отчету обследовано 130 улиц, хотя об эффективности работы Комитета может говорить количество выявленных нарушений и своевременность проверок, проведенных данным Комитетом;
- Количество муниципальных унитарных предприятий, находящихся в процессе ликвидации. По отчету, их число 31. Показателем эффективности функционирования Комитета будет являться количество ликвидированных унитарных предприятий.

Нами была предпринята попытка выявить основные показатели, по которым можно оценить работу органов местного самоуправления по повышению эффективности использования муниципальной собственности. Пользуясь этими показателями в сравнении, можно сделать соответствующие выводы о сильных и слабых местах. Учитывая полученные результаты, необходимо планировать работу органов местного самоуправления в сфере управления муниципальной собственностью с учетом корректирующих мероприятий.

Показатели результативности деятельности органов местного управления по вопросам собственности

1. Инвентаризация земель.
2. Проведение мероприятий по формированию земельных участков под многоквартирными домами.
3. Работа с недомщиками.
4. Передача муниципального имущества в пользование.
5. Организация и проведение аукционов и конкурсов по продаже имущества.

6. Выполнение мероприятий по муниципальному земельному контролю.

7. Работа с населением.

8. Использование имущества, находящегося в казне МО.

9. Использование имущества, находящегося в оперативном управлении.

10. Имущество унитарных предприятий.

Данные критерии могут быть использованы для оценки работы отдела имущественных и земельных отношений г. Челябинска с целью выявления приоритетных направлений повышения эффективности управления муниципальной собственностью. Кроме этого работники отдела могут заполнять аналогичные формы в сравнении по годам. Для этого можно создать документ в программе Exel, доступный в локальной сети каждому работнику отдела, для внесения соответствующих показателей.

Помимо этого, отделом может использоваться форма для сравнительного анализа данных критериев (см. табл.). Нами была предпринята попытка оценить некоторые из показателей за 2011 год в сравнении с 2010 годом. Данные приведены ниже в таблице.

Таблица 1

Сравнительный анализ показателей результативности деятельности отдела

Индикативные показатели	Значение за предыдущий период	Значение показателя за текущий период
Количество объектов, принятых в реестр муниципальной собственности	1655 шт.	1694 шт.
Поступления от сдачи в аренду муниципального нежилого фонда	32, 69 тыс руб.	165,96 млн руб.
Поступления от приватизации недвижимого имущества	130 млн руб.	140,1 млн руб.

Таким образом, в отделе смогут не только оценивать эффективность управления муниципальной собственностью, но и на основе анализа корректировать и оптимизировать свою работу.

Предложенные нами критерии и методы оценки работы органов местной власти позволят принимать оптимальные, правильные

управленческие решения по вопросам управления муниципальной собственностью.

Чтобы оценить деятельность органов местного самоуправления с точки зрения её эффективности, необходимо рассмотреть показатели, характеризующие эту деятельность. Предложенные нами показатели для оценки деятельности органов местного самоуправления по управлению муниципальной собственностью позволят:

– Своевременно осуществлять инвентаризацию земельных ресурсов и принимать соответствующие решения по их эффективному использованию.

– Своевременно выявлять земельные участки, не имеющие кадастровой оценки.

– Своевременно выявлять и принимать соответствующие меры по выявлению собственников земельных участков, не оформивших имущественные права в установленном порядке.

– Снизить задолженность от использования муниципального имущества.

– Увеличить поступления в бюджет от продажи имущества и сдачи в аренду, в том числе и от продажи имущества, до этого неэффективно использованного.

– Сократить количество нарушений и количество привлеченных к ответственности нарушений в результате осуществления эффективного контроля и мероприятий по выявлению нарушений.

– Упорядочить и оптимизировать работу с населением.

Критерием эффективности использования муниципального имущества может выступать рациональность размещения разнообразных объектов с учетом специфики положения и уровня развития различных районов города, а также сочетания общегородских и местных интересов природопользования, экологической безопасности и т.д.

На основании оценки эффективности использования объектов муниципальной недвижимости можно проводить планирование вариантов использования объектов недвижимости (продажа, сдача в аренду, передача в управление, передача в залог, внесение в качестве вклада в уставный капитал создаваемого общества).

Предложенные в работе критерии для оценки работы органов управления муниципальной собственностью города Челябинска и порядок анализа этих критериев позволят оптимизировать эти этапы и осуществлять своевременный контроль с целью повышения эффективности управления муниципальной собственностью.

Итак, контроль над достижением эффективности управления может осуществляться по следующим направлениям:

– увеличение доходов местного бюджета от использования муниципального имущества;

– своевременная разработка и принятие соответствующей нормативно-правовой базы;

– сближение ставок за аренду муниципального имущества и рыночных ставок арендной платы;

– обеспечение полноты реестра объектов муниципального недвижимого имущества.

О. А. Хэгай
ст. преподаватель,
Челябинский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ АВТОНОМНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ

После вступления действия Федерального закона от 8 мая 2010 г N 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» (далее - Закон о совершенствованием правового положения учреждений) бюджетные учреждения отличаются друг от друга своим правовым статусом, то есть теми возможностями, которые они получат для осуществления своей деятельности.

Закон о совершенствовании правового положения учреждений направлен на повышение эффективности предоставления государственных и муниципальных услуг, при условии сохранения расходов бюджетов на их предоставление, путем создания условий и стимулов для сокращения внутренних издержек учреждений и привлечения ими внебюджетных источников финансового обеспечения.

Казенное учреждение максимально ограничено в проявлении какой-либо инициативы, однако получает финансовые гарантии от учредителя. Бюджетное и автономное учреждение имеет больше возможностей для осуществления самостоятельной деятельности, однако на них лежит и больше груз ответственности, поскольку учредитель не предоставляет им финансовые гарантии. Главным фактором, препятствующим ускорению процесса создания и развития автономных учреждений – это отсутствие гарантий того, что при

переходе в автономное учреждение финансовое положение учреждения не ухудшится.

Автономное учреждение может быть создано только в строго ограниченных случаях. Изначально, при принятии Федерального закона от 3 ноября 2006г. №174-ФЗ «Об автономных учреждениях» (далее – Закон об автономных учреждениях), перечень сфер, в которых допускалось создание автономных учреждений, был ограничен. Позднее в закон внесли изменения, и перечень стал открытым. Данное решение привело к появлению большого числа автономных учреждений, которые фактически являлись коммерческими юридическими лицами. Цель их создания заключалась в том, чтобы обойти нормы законодательства о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных и муниципальных нужд.

Согласно п.1 ст.2, «Закона об автономных учреждениях» – автономным учреждением признается некоммерческая организация, созданная Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях осуществления предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов государственной власти, полномочий органов местного самоуправления в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, средств массовой информации, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах в случаях, установленных федеральными законами (в том числе при проведении мероприятий по работе с детьми и молодежью в указанных сферах).

Таким образом, автономное учреждение может вести как деятельность, финансируемую за счет бюджетных средств (субсидии на выполнение государственного или муниципального задания, субсидии на иные цели, бюджетные инвестиции, средства медицинского страхования), так и приносящую доход деятельность.

Автономное учреждение является юридическим лицом и от своего имени может приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Суть создания автономных учреждений состоит в снятии с государства обязанности гарантированного финансирования таких организаций на основе сметы доходов и расходов и ответственности государства по их обязательства.

Имущество для осуществления уставной деятельности учреждения предоставляет собственник, являющийся учредителем автоном-

ного учреждения, переданное ему имущество закрепляется на праве оперативного управления.

Автономное учреждение может быть создано путем его учреждения или путем изменения типа существующего государственного либо муниципального учреждения. Оно считается созданным как юридическое лицо с момента его государственной регистрации в установленном законном порядке.

Для создания муниципального автономного учреждения необходим ряд документов, которые обязательны для всех и имеют типовой характер. Что бы упростить этап создания муниципального автономного учреждения и оптимизировать работу отдела муниципальных предприятий и учреждений, а так же упорядочить систему контроля за их функционированием, попытаемся разработать алгоритм действий по созданию муниципальных автономных учреждений с типовыми документами.

Нами была предпринята попытка упорядочить процесс создания муниципального автономного учреждения. Для этого необходимо выделить несколько этапов. В таблице 1 наглядно представлен упорядоченный процесс создания муниципального автономного учреждения в г. Челябинске.

С помощью данного алгоритма действий по созданию муниципального автономного учреждения с пакетом типовых документов, изменится работа отдела муниципальных предприятий и учреждений Комитета по управлению имуществом и земельными отношениями, это автоматизирует и ускорит работу с автономными учреждениями, освободит некоторое количество времени для большего контроля над деятельностью муниципальных автономных учреждений, а так же пакет документов и алгоритм упростит работу автономного учреждения в начале своей деятельности.

Автономному учреждению принадлежат вещные правомочия владения, пользования и распоряжения закрепленным за ним имуществом в пределах, установленных законом, и в соответствии с:

– целями деятельности учреждения;

– заданиями собственника предоставленного имущества;

– назначения имущества.

Выяснение перечисленных условий предоставляет значительные трудности в связи с большим разнообразием видов деятельности, осуществляемой автономными учреждениями, изменяющимися обстоятельствами ее осуществления, коррекции заданий, поступающих от собственника. Все это требует обращения к специальным законам,

например к Закону РФ от 10 июля 1992г. №3266-1 «Об образовании», Основы законодательства Российской Федерации о культуре.

Таблица 1

Алгоритм действий по созданию муниципальных автономных учреждений в городе Челябинске

Этап	Основания	Исполнитель	Документы на выходе	Срок
I Этап: Решение о создание МАУ - Рассмотрение заявки о создании учреждения Комитетом	Ходатайства (заявления) о создании учреждения; Список предлагаемых членов наблюдательного совета; Проект задания автономного учреждения	Первый заместитель Главы города; Заместитель Главы города, руководитель аппарата Администрации; Заместитель Главы города, председатель КУиЗО; Отраслевой орган автономного учреждения.	Социальное обоснование о создании учреждения в необходимой сфере; Проект решения о создании учреждения; Письмо о предполагаемой кандидатуре на должность руководителя учреждения	30 дней
- Рассмотрение заявки о создании учреждения должностным лицом	Социальное обоснование о создании учреждения в необходимой сфере; Проект решения о создании учреждения; Письмо о предполагаемой кандидатуре на должность руководителя учреждения		Решение о создании учреждения; Решение об отказе в создании автономного учреждения.	30 дней
II Этап: Создание МАУ - регистрация в ИФНС	Решение должностного лица о создании автономного учреждения; Заявление о регистрации учреждения в ИФНС	Заместитель Главы города, председатель КУиЗО; Руководитель МАУ.	Свидетельство о гос. регистрации автономного учреждения; Свидетельство о постановке на налоговый учет учреждения; Устав автономного учреждения.	

Этап	Основания	Исполнитель	Документы на выходе	Срок
- закрепление имущества за учреждением	Свидетельство о гос. регистрации автономного учреждения; Свидетельство о постановке на налоговый учет учреждения; Ходатайство отраслевого управления о закреплении за учреждением муниципального имущества; Ходатайство учреждения о наделении имуществом; Перечень имущества предложенного для передачи создаваемому учреждению для осуществления уставной деятельности	Заместитель Главы города, председатель КУиЗО	Договор о закреплении имущества на праве оперативного управления; Акт приема-передачи имущества на баланс учреждения имущества	5 дней
III Этап: Функционирование МАУ	Свидетельство о государственной регистрации автономного учреждения; Выписка из ЕГРЮЛ; Информационное письмо Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Челябинской области об учете в Едином гос. регистре предприятий и учреждений.	Заместитель Главы города, председатель КУиЗО	Трудовой договор с руководителем автономного учреждения;	10 дней

Этап	Основания	Исполнитель	Документы на выходе	Срок
IV: Контроль за деятельностью МАУ	Муниципальное задание и отчетность о его исполнении; Отчет о деятельности автономного учреждения; Отчет об использовании имущества; План финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	Учредитель; Заместитель Главы города, председатель КУиЗО; Руководитель МАУ; Наблюдательный совет.	Новая дополненная форма отчета о деятельности муниципального автономного учреждения; План перспективного развития.	в течении всей деятельности

Выяснение перечисленных условий предоставляет значительные трудности в связи с большим разнообразием видов деятельности, осуществляемой автономными учреждениями, изменяющимися обстоятельствами ее осуществления, коррекции заданий, поступающих от собственника. Все это требует обращения к специальным законам, например к Закону РФ от 10 июля 1992г. №3266-1 «Об образовании», Основы законодательства Российской Федерации о культуре.

Для отчетности муниципальных автономных учреждений, используется система документов планирования и отчетности учреждения. В соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами к числу обязательных документов относятся:

– муниципальное задание и отчет о его исполнении;

– отчет о деятельности учреждения;

– отчет об использовании имущества учреждения;

– план финансово-хозяйственной деятельности и отчет о его исполнении.

Муниципальное задание является основным документом, определяющим параметры деятельности муниципального автономного учреждения в той части, в какой она осуществляется за счет бюджетных средств.

Финансовое обеспечение выполнения муниципального задания муниципальным бюджетным или автономным учреждением осуществляется в виде субсидий из бюджета.

Для осуществления эффективного контроля за деятельностью автономных учреждений необходима продуманная система отчетности.

Наиболее важными видятся следующие формы отчетности: отчет о деятельности автономного учреждения, отчет об использовании имущества, отчет об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности.

Отчет о деятельности автономного учреждения должен включать следующие сведения за каждый год из двух предшествующих опубликованию лет:

1) информация об исполнении задания учредителя;

2) информация об осуществлении деятельности, связанной с выполнением работ или оказанием услуг, в соответствии с обязательствами перед страховщиком по обязательному социальному страхованию;

3) общее количество потребителей, воспользовавшихся услугами (работами) автономного учреждения, в том числе количество потребителей, воспользовавшихся бесплатными, частично платными и полностью платными для потребителей услугами (работами), по видам услуг (работ);

4) средняя стоимость для потребителей получения частично платных и полностью платных услуг (работ) по видам услуг (работ);

5) среднегодовая численность работников автономного учреждения;

6) средняя заработная плата работников автономного учреждения;

7) объем финансового обеспечения задания учредителя и др. сведения.

Отчет об использовании имущества, закрепленного за автономным учреждением должен включать сведения:

1) об общей балансовой стоимости имущества автономного учреждения, в том числе балансовой стоимости закрепленного за автономным учреждением имущества с выделением стоимости недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, на начало и конец отчетного периода;

2) о количестве объектов недвижимого имущества, закрепленных за автономным учреждением (зданий, строений, помещений), на начало и конец отчетного периода;

3) об общей площади объектов недвижимого имущества, закрепленной за автономным учреждением, на начало и конец отчетного периода, в том числе площади недвижимого имущества, переданного в аренду, на начало и конец отчетного периода.

По решению автономного учреждения или его учредителя отчет о деятельности и отчет об использовании имущества автономного

учреждения могут включать в себя также иные сведения. Следует отметить, что органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, утверждая формы отчетов автономных учреждений, вправе включить в них дополнительные сведения помимо вышеперечисленных.

Отчеты о деятельности и об использовании имущества автономного учреждения подписываются руководителем и главным бухгалтером автономного учреждения. Руководитель автономного учреждения представляет отчеты в наблюдательный совет автономного учреждения, который их рассматривает и утверждает. Информация об утверждении отчетов наблюдательным советом должна быть в них отражена. Копии утвержденных и скрепленных печатью автономного учреждения отчетов предоставляются учредителю автономного учреждения.

Также отчеты должны размещаться на интернет-сайте автономного учреждения, либо его учредителя, при наличии у них своего сайта. Доступ к размещенным на сайте отчетам является свободным и безвозмездным.

План финансово-хозяйственной деятельности является одним из обязательных документов, которые должны быть разработаны и утверждены автономным учреждением в соответствии с требованиями законодательства РФ. По своей сути план финансово-хозяйственной деятельности для автономного учреждения является основным документом финансового планирования деятельности.

Решение об утверждении плана финансово-хозяйственной деятельности принимается руководителем автономного учреждения только после рассмотрения заключения наблюдательного совета (п. 3 ст. 11 Закона об автономных учреждениях), заключение по проекту плана финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения дается большинством голосов от общего числа голосов членов наблюдательного совета.

Отчет об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения утверждается наблюдательным советом автономного учреждения по представлению руководителя автономного учреждения.

Основной целью формирования плана финансово-хозяйственной деятельности является получение максимально качественных информативных параметров, объективно характеризующих деятельность и финансовое положение автономного учреждения на предстоящий год, а также оценка перспектив развития учреждения. С

учетом этого можно дать следующее определение плана финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения: это обязательный документ управления деятельностью автономного учреждения, содержащий запланированные на предстоящий год натуральные и финансовые показатели, дающие целостную и объективную картину направлений функционирования и финансового состояния автономного учреждения.

Таким образом, для автономных учреждений и финансирование сохраняется, и свободы прибавляется. По сути, автономные учреждения остаются государственными или муниципальными, но они уже не функционируют по утвержденной сверху смете доходов и расходов. На смену ей идет финансирование в форме субвенций и субсидий, из муниципальных внебюджетных фондов и других источников, не запрещенных законом. В целом же применяемая система показателей отчетов о деятельности автономного учреждения включает показатели состояния финансов, ресурсов, величины задолженности учреждения – и нет ни одного показателя, позволяющего оценить деятельность автономного учреждения и принять на основе этой информации соответствующее управленческое решение.

Деятельность автономных учреждений должна быть открытой и доступной для органов власти регулирующих их деятельность для этого необходимо обеспечить открытость и доступность, следующие документов:

1) устав автономного учреждения, в том числе внесенные в него изменения;

2) свидетельство о государственной регистрации автономного учреждения;

3) решение учредителя о создании автономного учреждения;

4) решение учредителя о назначении руководителя автономного учреждения;

5) положения о филиалах, представительствах автономного учреждения;

6) документы, содержащие сведения о составе наблюдательного совета автономного учреждения;

7) план финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения;

8) годовая бухгалтерская отчетность автономного учреждения;

9) аудиторское заключение о достоверности годовой бухгалтерской отчетности автономного учреждения.

Таким образом, автономное учреждение приобретает двойственную природу: в нем объединились черты государственного (муниципального) бюджетного учреждения, частично финансируемого из соответствующего бюджета. Но они уже не работают по утвержденной сверху смете доходов и расходов, но, тем не менее, нуждаются в продуманном контроле со стороны местных органов управления. А так же автономное учреждение, являющееся некоммерческой организацией, пользующееся возможностью осуществлять предпринимательскую деятельность, не отклоняясь от целей, направленных на достижение общественных благ.

Н. И. Хмельницкая
доцент, канд. пед. наук,
Челябинский государственный университет

БИЗНЕС И КОНСАЛТИНГ: ТЕСТ НА СОВМЕСТИМОСТЬ

Профессиональная деятельность, о которой пойдет речь, не занимает вершины рейтинга народной популярности и вряд ли станет знаменем, под которым абитуриенты штурмуют приемные комиссии вузов. Специалист по консалтингу, или консультант по управлению, или «коуч» как один из вариантов – это элита менеджмента, это «штучная продукция». Выпуск продукции такого уровня в принципе невозможен «со студенческой скамьи» даже при условии стопроцентного выполнения требований ФГОС. Можно только отметить, что контуры профессиональной подготовки к управленческому консалтингу всё же обозначены в рамках направления «Управление персоналом». Тот прогноз, что консалтинг сохранится как узкая «ниша» профессиональной деятельности, лишь повышает престиж специалистов, подогреваемый интересом руководителей и владельцев бизнеса. В связи с этим предлагаем несколько тезисов, которые касаются содержания и технологии консалтинга, подкреплены опытом преподавания в вузе и практикой бизнес-консультирования.

1. Каковы причины растущей популярности организационного консультирования? Почему бизнесмен, менеджер (управленец) обращается к консультанту по управлению?

Причины могут быть самыми разными, но, как показали исследования, чаще всего следующие:

– положительный опыт друзей, партнеров, отсюда желание не упустить дополнительные возможности;

– осознание возникшей проблемы;

– неясная тревога, неосознанное ощущение того, что ситуация, когда в организации все «классно» и гладко, не может быть вечной.

На самом деле причина не играет решающей роли. Важен сам факт обращения к консультанту, а дальше – дело профессионализма самого консультанта. И не столь важно, «дозрело» руководство организацией до понимания значимости сотрудничества или подобное дозревание будет происходить в процессе совместной работы, хотя, конечно же, скорость и глубина продвижения в этих случаях будут отличаться. Но это уже проблема консультанта, точнее, выбора методологии работы.

2. Какую помощь может предложить специалист в области консалтинга?

Во-первых, это помощь в сотрудничестве, то есть в совместном творческом труде на благо организации. Если руководство надеется занять отстраненную позицию, пока консультант выправляет организационный «крен», то эффективность будет низка. Однако следует отметить, что такая ситуация встречается всё реже и реже. Поскольку именно руководителю обычно принадлежит идея обращения к консультанту, постольку руководство составляет самую активную группу. Нередко привычное лидерское поведение руководителя даже приходится придерживать, чтобы открыть возможность услышать и увидеть своих сотрудников.

Во-вторых, это всегда «адресная» помощь, направленная на конкретно вашу, уникальную организацию, к тому же проживающую, подобно человеку, свою неповторимую жизнь.

В-третьих, при необходимости это может быть «скорая помощь». Хотя опыт показывает, что в этом случае мы имеем дело, как правило, с проблемой-следствием, а проблема-причина кроется глубже. В процессе организационной диагностики эти причины определяются, но выбор того, какую проблему надо решать в первую очередь и надо ли решать вообще, остается, разумеется, за руководителем.

Тематика организационного консультирования сегодня разнообразна. Приведём примеры тематики консалтинга в сфере управления человеческими ресурсами:

– организационная диагностика и определение общих проблем;

– кадровый аудит, определение профессионализма и потенциала сотрудников, их соответствие задачам и стратегиям организации; разработка профессиограмм и психограмм;

– рекрутинг, то есть найм сотрудников в разных парадигмах:

набор, подбор, отбор, конкурсные выборы;

– разработка и реализация программ по работе с персоналом: обучения, развития, адаптации, мотивации;

– проектирование организационной культуры;

– формирование управленческой команды;

– управление персоналом в условиях организационных изменений.

Опыт показывает, что наиболее эффективной формой консалтинга для собственника и руководителя является корпоративное обучение. Поскольку обучающим материалом здесь служат реальные проблемы и ситуации данной фирмы, то за деньги, направленные на обучение и развитие сотрудников, «попутно» решаются другие задачи: формирование команды и организационная диагностика. Более того, качественная диагностика обязательно предполагает подключение в той или иной мере сотрудников, а попытка создать команду изолированно от реальных задач и проблем компании равносильна действиям по принципу: «Когда научитесь плавать, тогда и нальем в бассейн воды». Не факт, что научатся.

3. Допустим, что управленческое консультирование и корпоративное обучение столь же полезно для бизнеса, насколько сегодня модно. Тем не менее, существует и негативный опыт организаций, которые были разочарованы, обратившись к «теоретикам».

Ответ на этот вопрос приводит к пониманию того, что есть организационное консультирование и почему в успешной фирме востребован консультант, несмотря на штат высококлассных профессионалов и управленцев, имеющих иногда по два высших образования.

Вспомним, чем теоретическое (научное) знание отличается от практического (опытного, эмпирического) и определим, какое знание нужнее для понимания руководителем ситуации в его организации.

Предположим, нам надо определить, какие предметы будут плавать, а какие – тонуть. Допустим, предметы имеют разнообразные формы, размеры и изготовлены на основе двух материалов: дерева и железа. Раздаем каждому исследователю по предмету и решаем задачу, то есть бросаем предметы в водоем и наблюдаем. Вывод не заставит себя долго ждать: дерево однозначно плавает, железо однозначно тонет. Это опытное знание, которое для нас очевидно и не подлежит сомнению, но с которым ни одно большегрузное судно не поплыло бы, ни один самолет не взлетел хотя бы потому, что

это никому не пришло в голову. Добавим для исследования другие предметы: тонкостенный стеклянный стакан, алюминиевую кастрюлю, тонкую стеариновую свечу и выполненную из воска полую модель петуха в натуральную величину. Теперь получается что-то непонятное: пустой стакан переворачивается и тонет, но, наполненный наполовину водой, плавает; нечто подобное происходит и с кастрюлей. Если каждый испытатель действует изолировано, то одни придут к выводу, что стекло (металл) тонет, а другие – что плавает. Если же опыты испытателей объединить и подумать, то можно прийти к выводу, что все дело не только в материале, и модель петуха не тонет не потому, что на дворе год петуха, а потому, что имеет соответствующее отношение объема к весу вытесненной предметом жидкости. Получить такое отвлеченное от отдельного предмета научное знание непросто и не каждому под силу, однако воспользоваться им может каждый.

Нечто подобное может происходить в организациях: наблюдая одни и те же проблемы, один руководитель делает одни выводы и принимает одни решения, руководствуясь собственным опытом, здравым смыслом (это же очевидно!!!), а другой – противоположные. Но если у вас в руках все время или щепка, или кусок металла, то ваш вывод из опыта может оказаться ограниченным, а смысл – далеко не самым здравым. Если ваши стакан и кастрюля потонули или поплыли пять раз подряд, то вы можете не повторить попытку в шестой раз, но вдруг именно этот опыт перевернул бы ваши привычные представления и привел к успеху. Но если вы вооружены научным знанием, то будете высчитывать, сколько налить в кастрюлю воды, несмотря на пессимистические замечания, что все уже перепробовано и у ваших партнеров кастрюли тоже тонут, что надо выбросить эту кастрюлю и купить особую, сверхдорогую, но плавающую, как у конкурентов. Итак, научное знание получается путем обобщения, перехода от отдельных частных случаев к общему. Консультант является прежде всего носителем теории как обобщенного опыта. Изучая процессы и характеристики в организации, он прикладывает их к теории, как выкройку к ткани, и определяет: «достаточно – недостаточно», «хорошо – плохо», «правильно – неправильно». Например, рост увольнений творческих специалистов на стадии стабилизации организации – это нормально, а на стадии роста – плохо. Рост функциональных конфликтов на стадии роста – нормально, а на стадии стабилизации становится организационной патологией и т.д. Приверженный сотрудник для организации орга-

нической культуры – клад, а для рыночной культуры – якорь. Для подобного анализа потребуется определенный багаж знаний по целому ряду научных дисциплин: «Менеджмент», «Управление персоналом», «Стратегический менеджмент», «Психология управления», «Психология профессиональной деятельности», «Организационное поведение» и многим другим, причем, чем больше, тем лучше. Далее, совершив восхождение от конкретного (реальная фирма) к абстрактному (теория), надо спуститься вновь к конкретному, найти новые факты и признаки, проанализировать и предположить: как долго продолжится «нормально» для данной фирмы? надо ли с этим что-либо делать? что будет, если не делать? а кто сказал, что в этих условиях нормально, а что – нет? Для ответов требуются как теоретические знания, так и аналитико-прогностические умения, а также практический опыт. Однако самое важное качество, необходимое консультанту, – это способность работать в условиях неопределенности. Несмотря на какие-то общие признаки, каждая организация всегда уникальна со своими внутренними и внешними условиями. Чужой опыт может стать полезным, но может оказаться и вредным. Во всяком случае, вряд ли стоит терять драгоценное время, перебирать связку чужих ключей в надежде быстро открыть Дверь, за которой скрывается Дорога успеха. Может, лучше разработать свой Золотой ключик?

4. Преподаватель вуза или ученый, вооруженный теорией, может не иметь практического опыта, но почему опытный бизнесмен, руководитель или топ-менеджер не может быть одновременно консультантом? Ведь кто, как не он, знает организацию, желает ей процветания и делает для этого все возможное?!

На самом деле внутренняя позиция «сам себе консультант» обязательно свойственна каждому думающему, рефлексирующему владельцу бизнеса или руководителю. Однако если только перечислять области необходимого или возможного консультирования, то станет понятным, что, во-первых, сложно быть суперпрофессионалом во всех областях, но еще труднее найти на все время. Между тем это, скажем, причины второго плана, есть более существенные. Помните, у Есенина: «Лицом к лицу лица не увидать. Большое видится на расстоянье». Поэтому просить служащих охарактеризовать свою организацию – это все равно, что просить рыбу охарактеризовать всё море. Говоря научным языком, надо выйти в рефлексивную позицию, то есть взглянуть на систему «как бы» со стороны. За мнением

руководителя стоит субъективное восприятие и множество личностной информации, которая является лишней, отвлекает и уводит в сторону. Консультант же свободен от бремени ненужной на данный момент информации. Например, ситуация конкурсных выборов одного из заместителей руководителя. Кто будет объективнее в решениях комиссии: представитель организации или внешний эксперт? С одной стороны, сотрудник лучше знает претендента, помнит его поведение во многих случаях, что уменьшает риск ошибки. С другой стороны, если претендент входит в группу приятных для сотрудника людей, то «чаша правосудия» склоняется в его пользу, подсознательно или из расчета. Задача консультанта – убеждать руководителя в том, какие качества претендента наилучшим образом подходят для организации. Например, определить ролевой набор управленческой команды и порекомендовать принять того сотрудника, у которого хорошо сформирована недостающая в команде роль. Или, скажем, организации грозит спад, и требуются «генераторы идей». Но если руководитель упорно настаивает на подборе заместителя с позицией «карающий меч», то консультант, предупредив о возможности попадания мечом по собственным пяткам руководителя, будет подбирать для него именно такого сотрудника: в конце концов, «хозяин – барин». Однако это вовсе не означает, что специалист по консалтингу равнодушен к организации. Ему не *легче*, а *лучше* удается провести объективную оценку. Кроме того, консультант владеет несколькими технологиями оценки результатов деятельности, в то время как руководитель пользуется, как правило, одним привычным для него методом оценки. Кстати, это часто становится причиной снижения мотивации персонала и конфликтов. Например, в одной организации при аттестации всех сотрудников оценивали по шкале *«результат – цель»* за трехлетний период. Понятно, что «новенькие» не могли занять по итогам достойное место в рейтинге, и в результате двое ценных сотрудников уволились, несмотря на заверения организаторов аттестации, что рейтинг – это формальность, пустяк. Конечно, формальность, но и формально несправедливо измерять людей разными мерками! Полагаю, конфликта и, главное, взаимных потерь можно было избежать, введя для новичков шкалу или поправочный коэффициент *«результат – начало»*.

Следующее не менее существенное преимущество консультанта заключается в том, что он не является сотрудником, не зависит от руководителя, а потому «говорит правду и только правду». Мудрый руководитель высоко ценит эту позицию и стремится заполучить

как можно больше информации, пусть порой и негативной. Кстати, для сотрудников тоже важно использовать консультанта как «рупор» и лишний раз (или впервые) обозначить проблемы. При этом для некоторых сотрудников и в некоторых ситуациях хорошо то, что информация становится анонимной. Например, она получена в результате обработки анонимных анкет или же просто по этическим законам консультирования, поскольку авторство не разглашается без согласия автора. В других же случаях создаются условия, когда отдельные сотрудники, наоборот, могут проявить себя. Например, в одной из компаний обратила на себя внимание некоторая расслабленность, успокоенность менеджеров высшего звена, прочно и надолго занявших ведущие посты, и активность менеджеров среднего звена, которая не имела шансов выхода на высший уровень. Тогда менеджерам среднего звена было предложено проработать в проектных группах проблемы компании. На общем семинаре группы защищали свои проекты, и всем стало ясно, что незаметно вырос мощный резерв, лидеры которого способны работать в высшем звене, но – самое главное – резерв работает как сплоченная команда. В конечном итоге выиграли все: среднее звено управления показало свою боеготовность, менеджеры высшего звена получили новый импульс к активизации деятельности, руководитель увидел объективную картину и ощутил уверенность в светлом будущем своей компании, так как семинар проходил под девизом: «Организация может только то, что может её персонал».

Сотрудничество с консультантом полезно еще и тем, что руководитель судит с колокольни своего опыта, а консультант может предложить опыт других организаций. При этом руководитель тоже может знать о подобных вариантах, но отбрасывает, не «примерив», чужой опыт, если сочтет неподходящим. Задача консультанта: уговорить проработать на всякий случай все альтернативы. Выбор остается за руководителем, но иногда выбирается ранее отброшенный вариант. Однако теперь выбор стал более осмысленным, обоснованным, а потому может быть внятно и доступно объяснен подчиненным. Кроме того, руководителям обычно нравится знакомиться с другими решениями и узнавать, что с подобными проблемами сталкиваются другие.

Полагаю, что статья отчасти выполнит роль первичного теста и поможет определиться студентам, специалистам, менеджерам, преподавателям, собственникам бизнеса в том, насколько им с консалтингом по пути. Повторное же тестирование на совместимость проведет рынок.

Р. Х. Хакимова
аспирантка,
Челябинский государственный университет

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ГОРОДА КАК СЛОЖНОЙ САМООРГАНИЗУЮЩЕЙСЯ СИСТЕМОЙ

Специфическая городская политика является важной частью регулирования территориального развития страны. Ученые не случайно отмечают тот факт, что именно города стали в развитых странах «стартовой площадкой» для формирования многих элементов и методов национальной политики и создания государственных программ отдельных территорий.

Сложность рассматриваемого понятия «город» является, вероятно, одной из причин существования различных подходов к рассмотрению города как объекта исследования и управления. Некоторые авторы дают то или иное определение, исходя из классификации функций города. Другие предлагают многочисленные варианты его пространственной организации, основанные на той или иной социально-экономической позиции.

Будучи звеньями территориального разделения труда, города выступают своеобразной разновидностью региона, здесь осуществляется значительная доля процесса воспроизводства валового регионального продукта. Особенно отчетливо это проявляется в крупных городах. К этой категории все большее количество отечественных исследователей, учитывая международную классификацию, относит большие города с количеством жителей более 250 тыс. и даже свыше 500 тыс. жителей, а к крупнейшим – с населением свыше 500 тыс. жителей.

Крупные города – это особые таксономические единицы с четко выделенными границами, которые определяет административно-территориальное устройство страны, каким бы несовершенным оно ни было. В условиях России к категории таких городов относятся, как правило, города – центры областного уровня в субъектах Федерации, например Санкт-Петербург, Челябинск, Магнитогорск, Самара, Новосибирск, Нижний Новгород, Томск, Омск, Екатеринбург и некоторые другие. Кроме того, помимо административного статуса, отличительной чертой таких городов является развитая внутренняя структура со своей системой органов управления, которая характеризуется многочисленными взаимосвязями составляющих его элементов. Однако главной отличительной чертой таких горо-

дов в России является, прежде всего, то, что они, будучи центрами регионов областного уровня, развиваются как единые с областью социально-экономические комплексы [3. С. 34–35].

Город – это целостная социально-экономическая система, ключевыми элементами которой являются население, территория, социально-экономические взаимосвязи между людьми, складывающиеся по поводу совместного проживания в границах общей территории. Территория города выступает фактором развития городского сообщества, поскольку составляет, с одной стороны, среду обитания человека, а с другой – пространство для хозяйственной деятельности. В этом смысле крупный город представляет собой материально-техническую и одновременно социальную структуру. При этом рост крупных городов обусловливает необходимость управления развитием их территории как материально-технической средой, изменения в которой происходят вследствие причин социально-экономического характера [1. С. 44].

Следовательно, с одной стороны, город является самостоятельной социально-экономической системой, имеющей особую структуру с многообразием внутренних связей, а с другой стороны, – это часть более сложной суперсистемы, включающей такие элементы, как мирохозяйственные связи, общество, экономика, социальная и природная среда. Поэтому в условиях открытой экономики при управлении городом требуется рассматривать его не только как «выразителя» господствующей системы хозяйства или надстройку над ней, но и как естественную часть этой системы. Современное городское развитие по существу смыкается непосредственно с региональным. Его можно понимать как региональный срез социально-экономических процессов развития общества в целом. По отношению к обществу это нечто единое, что обусловлено его местом в общественном разделении труда, уровнем развития, особенностями социально-демографических процессов и условиями развития окружающей среды.

Экономика города принадлежит к территории крупномасштабного хозяйства региона и в этом смысле воспринимается как уровень управления государства и субъектов Федерации и одновременно является объектом муниципального управления со стороны городских органов власти в связи с обусловленностью своих размеров в масштабах государства.

Управление развитием – деятельность, направленная на изменение среды, в которой находится самоорганизующаяся система, и, та-

ким образом, влияние через нее на ход развития для удовлетворения интересов определенных субъектов. Это главное, чем управление развитием отличается от других известных видов управления, которые обычно относятся к операционально-открытым системам, в том числе и от стратегического менеджмента [2].

Следовательно, понятие «управление развитием города» можно понимать как процесс целенаправленного воздействия на характер внутренних и внешних связей города и выбранные параметры развития для достижения их определенных значений.

Каждый город в отдельности можно выделить в качестве объекта управления. В этом смысле «городское управление» является понятием более узким, чем «управление городом». Схожесть эволюции многих городов мира указывает на то, что не всякий город развивается, переходит от одной стадии к другой, более высокой. Логично было бы говорить об управлении развитием и функционированием города. В этом смысле понятие «управление развитием города» – более широкое. Речь идет об определении границ и масштабов регулирующего воздействия на важнейшие сферы города, о возможностях влиять на отдельные аспекты городского развития. И в этом смысле оно является тождественным понятию «городское управление».

Развитие любой самоорганизующейся системы может осуществляться в двух различных с точки зрения управления формах. Первая, которую можно назвать эволюционным развитием, не требует какого-либо управления. Система спонтанно меняется (развивается) под воздействием сочетания внешних условий и внутренних тенденций. Вторая форма, которую можно назвать инициированным развитием, осуществляется в случаях, когда система должна существенно изменить свое состояние по воле какого-либо внешнего субъекта, под воздействием существенных изменений внешней среды или в результате накопившихся эволюционных изменений, также требующих существенных (качественных) изменений состояния системы.

Регулирование экономики и социальных отношений в городах является составной частью региональной политики каждой страны. Оно решает различные задачи. Конкретные направления, формы, масштабы регулирования определяются характером и остротой территориальных проблем в той или иной стране в конкретный исторический период. В национальной региональной системе регулирование развития городов включает в себя определение миссии и роли городов, оптимизацию соотношения различных типов городов и их функционального назначения, основные подходы к оценке оп-

тимальных вариантов эффективного функционирования отдельных городов, сфер деятельности, которые играют решающую роль для будущего развития города, городских «точек роста» и т.д. Основными элементами этого механизма являются субъекты, объекты, цели, инструменты или средства управления развитием городов различных типов [3. С. 36–37].

В результате управление территорией представляется как сложное взаимодействие населения, кадрового потенциала предприятий, общественных организаций и их органов с органами местного самоуправления. Целостное единство и взаимная связь этих элементов и образуют систему взаимодействия акторов городского развития.

«Актор» – это активный участник (коллективный или индивидуальный), который, благодаря имеющимся в его распоряжении актуальным и потенциальным ресурсам и способности их эффективно использовать, самостоятельно, в соответствии с собственным пониманием своих интересов, принимает решения и реализовывает стратегию, оказывающую существенное и длительное влияние на развитие территории [4. С. 35].

Отбор и формирование представителей от активных и значимых для города хозяйствующих субъектов по публично утвержденной процедуре на основе показателей их деятельности позволит сформировать команду для оценки и принятия ответственных и эффективных решений по управлению территорией, расширяя ограниченные возможности местных властей.

Формирование стратегии - это не чисто административный процесс. Это, скорее, заключение договора «общественного согласия», в соответствии с которым власти, предприятия и общественные организации принимают на себя определенные обязательства. Процесс стратегирования направлен на поиск общественной договорённости, на вовлечение в принятие решений, а значит и в их реализацию, широкого круга активных лиц. Таким образом, по сути, речь идет о механизме стратегического партнерства в городе, т. е. о механизме поиска стратегических ориентиров и обеспечения согласованных действий по их достижению.

Список литературы

1. Априамашвили, М. Управление развитием территорий в крупных городах / М. Априамашвили // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 2. – С. 44.

2. Бык, Ф. Л. Концептуальная модель развития и задачи менеджмента / Ф. Л. Бык, В. Г. Китушин // Менеджмент в России и за рубежом. – 2008. – № 6. – С. 112–118.

3. Кайсарова, В. П. Проблемы управления развития городов / В. П. Кайсарова // Вестник СПбГУ. Сер. 5. – 2002. – Вып. 1 (№5). – С. 33–43.

4. Цыганков, П. А. О содержании термина «международный актор»: вклад социологии / П. А. Цыганков // Пространство и время в мировой политике и международных отношениях. Т. 1. Акторы в пространстве и времени мировой политике. – М. : МГИМО, 2007. – 188 с.

Н. И. Хмельницкая
доцент, канд. пед. наук,
Челябинский государственный университет

ПРОБЛЕМА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

I. Проблема содержания понятия «организационная лояльность»

В настоящее время все большее внимания во всём мире уделяется лояльности сотрудников своей организации, что и определило актуальность темы. Большинство руководителей мечтает о том, чтобы «его» персонал был верен и предан; многие руководители обижаются в случаях, когда подобная мечта разбивается о реальность. Проблема лояльности заключается главным образом не в сложности формирования, а в осознании ответов на вопросы: зачем мне, руководителю, необходим лояльный персонал? так ли мне необходима лояльность всего персонала? есть ли у организации возможность и желание поддерживать огонь (или огонёк) лояльности сотрудников? После того, как менеджмент организации придёт к единому пониманию, проблема лояльности перестанет существовать и перейдёт в более определённую и вполне решаемую задачу – разработать систему мотивации персонала.

Для лучшего понимания проблемы лояльности предлагаем разделить современные концепции лояльности персонала на две категории – простые и сложные. Содержание сложных концепций лояльности включает более одного компонента. Предлагаем рассмотреть четыре модели из категории сложных концепций лояльности персонала.

Модель 1.

Так, Д. Мейер и Н. Аллен предложили следующую трёхкомпонентную модель лояльности организации:

1. Нормативная лояльность связана с обязательством (формальным или неформальным) работника оставаться в данной организации.
2. Продолженная лояльность, обусловленная стажем, связана с пониманием тех потерь, которые вызовет уход из организации.
3. Аффективная лояльность включает эмоциональную привязанность, идентификацию себя с организацией и вовлечённость в её дела и проблемы.

Модель 2.

Подчёркивая возможность и процесс развития отношения работника к организации, автор Т. О. Соломанидина рассматривает лояльность как второй из трёх этапов процессной модели: благонадёжность, лояльность и приверженность.

При этом первый этап – *благонадёжность* – подразумевает законопослушность, а в отношениях с организацией означает соблюдение норм, требований, регламентов. Основа подобного отношения – дисциплинированность работника, и она тем выше, чем больше подкреплена средствами воспитания, научения, стимулирования.

Второй этап - *лояльность* – желание быть полезным, нужным, делать как можно больше хорошего, предупреждать об опасности.

Лояльность – доброжелательное, корректное, искреннее, уважительное отношение к руководству, сотрудникам, их действиям, компании в целом; соблюдение норм, правил и обязательств, включая неформальные.

Лояльный сотрудник всегда стремиться быть честным и искренним с компанией, искренне беспокоится и переживает за её успехи, стремится выполнить свою работу наилучшим образом и даже готов принести определенные жертвы на алтарь успеха компании, испытывая гордость за успехи и, несмотря на проблемы, полон желания помогать в их решении.

Можно сказать, что лояльность – это положительное отношение к организации, базовый уровень принятия организации и её культуры.

Тогда высшим уровнем принятия организации будет верность организации, или приверженность организации и её культуре. Третий этап развития отношения работника к организации – *приверженность*. На высшем этапе развития отношений с организацией сотрудник идентифицирует себя с организацией, представляет себя и организацию как единое целое, не разделимое никакими обстоятельствами. Членство в

организации человек считает для себя высшей наградой и единственно возможной формой своего существования. Такого человека нельзя подкупить, перекупить, запугать, так как измена организации означает для него измену самому себе и потерю своей личности.

Модель 3

Концепция К. В. Харского также рассматривает лояльность как результат процесса формирования компонентов. В основе двумерной модели (рис. 1) лежит «пространство, которое сформировано важными и неотъемлемыми атрибутами преданности. Первый атрибут – это то, что в психологии называется локус контроля. Вторым атрибутом, вне всякого сомнения, является время. Преданность, как и благонадёжность, является процессом, а не чем-то застывшим. Раз это процесс, то время - его важнейшая характеристика».

Рассмотрим характеристики каждого квадранта этой плоской модели.

Квадрант 1. ***«Ветеран»***

Лояльность работника этого типа в форме преданности проистекает из прошлого. Он помнит, как хорошо было раньше, и потому готов многое выдержать ради «своей» организации. Он чувствует, что организация на него надеется, а потому он не может её предать. Их ценности так согласовались, что теперь уже и не разобрать, какими качествами обладал работник до прихода в организацию, а какие качества сформировались в период совместной работы.

Квадрант 2. ***«Мечтатель»***

Лояльность определяется верой в светлое будущее: организация станет лучше, руководство – мудрее, мотивация от организации – сильнее, и всё будет хорошо. Зыбкая опора для создания лояльности коллектива, которая

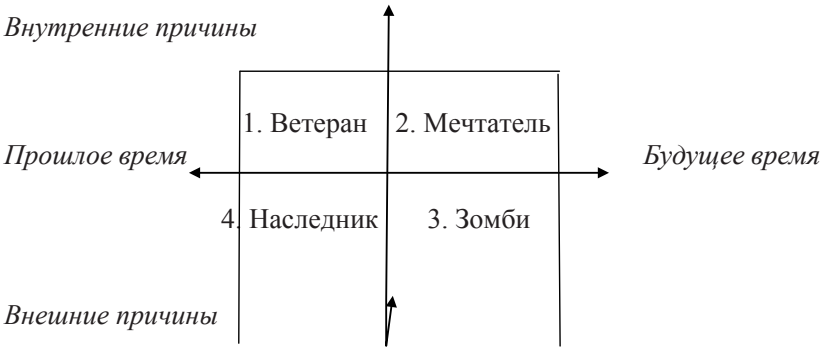


Рис.1. Модель лояльности персонала (К. В. Харский)

может рассыпаться под весом реальности, в этом случае от состояния очарования и надежды быстро привести работника к разочарованию. Возможен и другой вариант, подобно героине кинофильма «Королева бензоколонки»: не изменить мечте, а изменить мечту.

Квадрант 3. ***«Зомби»***

Лояльность формируется благодаря тому, что работник поддаётся психологическим методам воздействия: убеждению, внушению (суггестии). Поскольку психологические качества достаточно устойчивы, то лояльность можно поддерживать подкреплением и даже манипулированием.

Квадрант 4. ***«Наследник»***

Основа лояльности – успешный опыт предшественников, в первую очередь пример сотрудников, достигших того, чего себе желает работник. Аргументы из прошлого убеждают, что организация достойна лояльного к ней отношения и преданности.

Модель 4.

Анализируя модель 3, Т. О. Соломанидина обращает внимание на её достоинство – предложение нескольких типов лояльности – и в тоже время высказывает сомнение в определяющей роли фактора «время». Действительно, нелояльный в начале трудового пути работник может так и не стать лояльным организации; возможен и «обратный ход» – от лояльности к нелояльности. Возможен и третий путь – формирования привычки к организации, что не есть лояльность и верность. Попытка уточнить параметры двумерного пространства лояльности привела Т. О. Соломанидину к следующей модели, изображённой на рисунке 2. Система координат: ось ОХ – параметр «степень удовлетворения потребностей работника», ось ОУ – параметр «потенциал лояльности», то есть степень развития личностных качеств работника, способствующих лояльности. Полагаем, что несомненным преимуществом данной модели является отражение двусторонней ответственности за лояльность персонала: как со стороны работника, так и со стороны организации. Кроме того, модель может отражать как процесс развития лояльности одного работника, так и «поле лояльности» – распределение по частям поля всех сотрудников и определение их численного соотношения. Третье достоинство – возможность использования не только для отражения динамики процесса, но и для «статики»: определения, к какому типу лояльности относится любой (или каждый) работник организации. К ограничениям же модели, вероятно, придётся отнести практическую организацию её применения, а именно, необходи-

мость разработки диагностического материала и эталонов отнесения результатов диагностики к той или иной стадии развития процесса формирования лояльности.

Рис. 2. Модель развития лояльности персонала (Т. О. Соломанидина)

Рассмотрим основные характеристики сотрудника, который находится на определённой стадии формирования своей лояльности к организации.

1. Низкий личностный потенциал и слабая степень мотивации со стороны организации способствуют формированию *имитационной лояльности*. Работник демонстрирует лояльность, так понимает, что это необходимо на рабочем месте и начальники должны ценить лояльных сотрудников. Это – способ выживания, приспособления, но эмоционально сотрудник не связан с организацией и сможет легко поменять место работы.

2. Если потенциал личностной лояльности высок, человек склонен к эмоциональной привязанности и благодарности, однако это стремление не мотивируется и не подкрепляется ответными действиями со стороны организации, то формируется *потенциальная лояльность*. Это – «дорога с односторонним движением»: организация не замечает или игнорирует преданность работника. Подобную «манию величия» организация может проявлять в силу разных причин: известность, особые заслуги и достижения (организации или её лидеров) либо осознанная стратегия: брать, что работники отдают, воспринимать как должное и не оправдываться. Однако руководство должно понимать, что «любовь без взаимности» вызывает у преданного работника негативное состояние, неудовлетворённость, подавленность. Следствие – снижение трудовых и творческих порывов, стресс и/или разрыв с организацией.

3. Возможно, работник прагматичен, рационален и не склонен к эмоциональному восприятию отношений с организацией. Сделать такого сотрудника лояльным поможет правильная мотивация, обеспечивающая ценное именно для этого работника вознаграждение: заработная плата, интересная работа, полномочия, карьера, условия труда или атрибуты статуса. Такого рода лояльность названа *мотивированной лояльностью*. Таким образом, лояльность имеет точную цену, и сотрудник легко перекупается более выгодным предложением.

4. Средняя степень мотивированности работника организацией и средний потенциал лояльности формируют *стандартную лояльность*. Имеется в виду общепринятое понимание лояльности как благонадёжности, которую ожидают от сотрудника в большинстве организаций. Трудовой коллектив средне лояльных сотрудников вполне способен создать условия нормального обычного функционирования большинства организаций, необходимые и достаточные для обычных условий бизнеса.

5. *Лояльность как приверженность* – высочайший личностный потенциал и высочайшая степень мотивации со стороны организации – характерна лишь для некоторых сотрудников. В таких условиях находится лишь часть «избранных»: высшее руководство, перспективы которого обеспечены акциями компании или близостью к учредителям; лица, благодарные организации за какую-то очень значимую помощь. Именно здесь лояльность переходит в приверженность, при которой человек представляет себя и организацию как единое целое, которое не разделить никакими обстоятельствами. Трудности и достижения организации сотрудник воспринимает как свои собственные.

Сопоставляя представленные выше четыре модели лояльности персонала, можно сделать вывод о некоторой их идентичности:

- по моделям 1,2: каждые первые, вторые, третьи компоненты имеют примерно одинаковое содержание; главное отличие – в динамичности второй модели. В принципе, в модели Мейера-Аллена можно так же, как в модели 2, предположить усложнение переходом от одного компонента к другому.
- по моделям 3, 4: обе модели являются двумерными, представляют лояльность как процесс и отражают (явно – модель 4, неявно – модель 3) возможное влияние самой организации.

В таком случае можно сделать общий **вывод:**

1. Сложные (многокомпонентные) концепции лояльности персонала будут служить позитивной основой всем организациям,

которые, во-первых, осознали необходимость лояльного персонала, во-вторых, намерены выстроить постепенный поэтапный процесс развития позитивного отношения к организации и, разумеется, систему поддержки этого процесса.

2. В то же время, несмотря на безусловную полезность сложных моделей, нельзя не отметить усложнение процесса «выращивания» позитивного отношения работника к организации. Кроме того, реальное воплощение модели потребует чёткого разграничения этапов или типов, так как в противном случае невозможно зафиксировать переход с этапа на этап, от одного типа к другому. Для отделения этапов и подбора средств диагностики будет необходимо чётко разграничить определения «благонадёжность», «лояльность», «приверженность», однако по содержанию эти понятия близки и границы между ними весьма условны. Такими же условными являются пока границы отнесения к типу лояльности.

Итак, определена категория сложных концепций лояльности персонала, которые рассматривают содержание лояльности, состоящее из нескольких компонентов; при этом лояльность может рассматриваться как один из компонентов отношения сотрудника к организации.

Теперь рассмотрим категорию простых концепций лояльности, которые определяют лояльность через единственный, единый и неделимый компонент. Условно говоря, здесь всё просто: лояльность = лояльность.

Модель 1

Прежде всего, обратимся к словарям в поисках наиболее точных и лаконичных определений понятия.

Лояльный (*фр., англ.loyal*) буквально означает «верный», а в современном словаре иностранных слов толкуется как: 1)держащийся в границах законности (иногда только внешне, формально); 2) корректно, благожелательно относящийся к кому-либо, чему-либо.

Лояльность (*англ. loyalte)* – эмоционально окрашенное отношение к кому-либо или чему-либо, желание быть полезным, нужным, делать как можно больше хорошего, предупреждать об опасности.

Таким образом, подтверждается наше высказывание об условном разграничении понятий «благонадёжность», «лояльность», «приверженность».

Модель 2

Согласно определению известного российского бизнес-консультанта и бизнес-тренера В. И. Доминяка под лояльностью персонала следует понимать «доброжелательное, корректное, искреннее,

уважительное отношение к руководству, сотрудникам, иным лицам, к компании в целом; осознанное выполнение сотрудником своей работы в соответствии с целями и задачами компании, а также соблюдение норм, правил и обязательств, включая неформальные, в отношении компании, руководства, сотрудников и иных субъектов взаимодействия».

Модель 3

Одно из наиболее распространенных на западе определений лояльности принадлежит Лиману Портеру и его коллегам. Согласно модели Портера, организационная лояльность рассматривается как «относительная сила идентификации и вовлеченности человека в конкретную организации». При этом лояльность может быть охарактеризована с помощью трех факторов:

– сила убеждения и принятия организационных целей и ценностей;

– готовность прикладывать значительные усилия в интересах организации;

– сильное желание поддерживать членство в организации.

Вывод: простые концепции лояльности персонала, вбирая в себя все оттенки компонентов сложных моделей, сводятся к пониманию лояльности как положительного отношения к организации. Простые концепции оставляют широкими рамки вхождения в понятие «лояльность». Поэтому столь же широким является арсенал средств и методов как измерения, так и формирования лояльности персонала.

II. Особенности понятия «лояльность персонала» в разных типах организационной культуры

Далее уточним содержание понятия «лояльность» в разных типах организационной культуры. В основе анализа – типология Камеруна-Куинна.

Любая организация осознано или неосознанно рассчитывает, что её работники лояльны. Однако разные организационные культуры понимают лояльность по-своему. Существуют, по меньшей мере, два аспекта, по которым можно говорить о культурных различиях в понимании лояльности. Первый аспект касается культурных различий содержания лояльности, второй аспект – степени потребности в лояльных работниках.

Рассмотрим первый аспект влияния типа культуры на понимание лояльности.

Клановая культура. Это наиболее благоприятная культура для развития лояльности в общепринятом смысле: чувство общности,

единой семьи, дружественного места работы, соучастия и сплочения. Преданность делу и организации здесь естественны и закономерны, просто в семье по-другому нельзя. Лояльность персонала основана на его способности испытывать и проявлять верность организации независимо от её успехов и неудач, гордиться принадлежностью к организации и работать на её процветание. Ответная благодарность организации: забота об обучении и развитии, доверие рабочим группам, учёт стажа и мотивация сотрудников, в том числе наделение работников акциями для совместного принятия решений. В рамках модели 2 лояльность в клановой культуре – это приверженность организации и её культуре.

Адхократическая культура. Лояльный сотрудник – это новатор, «креативщик», творчески подходящий к заданию и инициирующий эти задания. Он ищет неординарные решения, находится в постоянном поиске новизны. Главные мотивирующие факторы – достижение результата, признание заслуг, уважение уважаемых им людей. Здесь нет требования неукоснительного соблюдения незначимых регламентов, но ценится способность предвидения будущего и готовность к риску для завоевания передовых позиций в этом будущем. В свою очередь, сотрудник будет лоялен организации, которая открывает возможности быть «двигателем прогресса».

Рыночная культура. Лояльным будет считаться сотрудник, который результативен в позициях: повышение прибыли организации, рост конкурентоспособности организации, повышение уровня удовлетворения потребностей потребителей. Преданность работника измеряется достижением целей организации, а не его коммуникабельностью или неукоснительным соблюдением регламентов. Если говорить о личностных качествах, что важно, например, на этапе найма, то организация приветствует напористость как рабочую агрессивность, предприимчивость, самоуверенность. Мотивирующие факторы со стороны организации – деньги и карьерный рост, который увеличивает степень свободы сотрудника и открывает ему новые возможности увеличить своё материальное вознаграждение.

Иерархическая культура. Под лояльностью персонала, прежде всего, будет подразумеваться неукоснительное следование правилам, нормам, регламентам, обеспечивающим установленный порядок, выполнение требований вышестоящих лиц и органов и результат – «гладкое» функционирование. Лояльный работник не нарушает дисциплину, действует строго в рамках предписаний, выполняет работу в указанные ему сроки, не проявляет ненужных инициатив.

Он уважает власть, беспрекословно ей подчиняется, не возмущается и с пониманием воспринимает любые процедуры отчётности, оценки и контроля. В рамках модели 2 лояльность работника в бюрократической культуре – это его усиленная благонадёжность, при которой законами становятся регламенты и нормы самой культуры. Ответная благодарность организации – продвижение по служебной лестнице сотрудников, доказавших свою благонадёжность.

Рассмотрен первый аспект влияния типа культуры на понимание лояльности. Теперь рассмотрим второй аспект влияния культуры на проблему лояльности персонала: потребность в лояльных работниках, точнее, необходимость иметь лояльный персонал.

Какой тип культуры более всего нуждается в лояльном персонале? Ответ однозначен: любой тип культуры, любая организация опирается на лояльных работников. Теперь представим себе, что лояльных людей в организации нет. Что произойдёт дальше? Если в бюрократической организации нет людей благонадёжных, то даже в таких условиях организация сразу не развалится. Она будет существовать в постепенно возрастающей степени хаоса так долго, насколько позволит внешняя среда: либо вышестоящие инстанции, либо потребители услуг, но скорее не через прямое, а через общественное воздействие. По-видимому, чем выше степень бюрократизации общества, тем защищённее будет чувствовать себя бюрократическая организация. Отсутствие же работников лояльных в смысле «верных, преданных» такая организация может вообще и не заметить, поскольку иерархической культуре вполне достаточно имитационной лояльности. Что будет с клановой организацией в отсутствии лояльных работников? Вероятно, весьма быстро перестанет существовать подобно семье, все члены которой разбежались физически и прервали эмоциональные связи. Организация с семейной культурой не просто не сможет быть успешной, но и быстро прекратит своё существование без лояльных в смысле преданных, приверженных работников. Итак, рассмотрена проблема лояльности в рамках двух типов культур, занимающих два правых квадранта в типологии Камеруна-Куинна (рис. 3).

Оба квадранта объединены общим параметром – направленностью на внутреннюю среду организации. Здесь и ответ на вопрос: откуда, как появляются в организации лояльные работники. В обоих типах культуры они выращиваются организацией. Принятого в организацию человека постепенно «вживляют» в культуру, он постепенно доказывает свою лояльность.

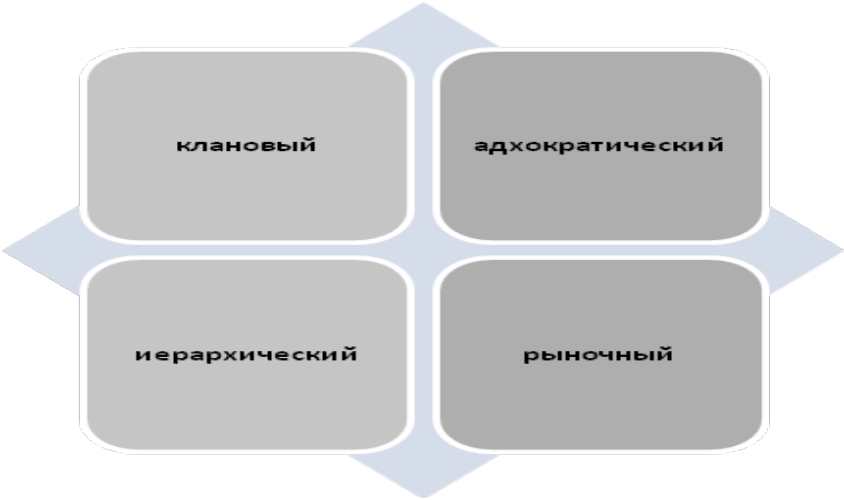


Рис. 3. Типология организационных культур Камеруна-Куинна

В это время уже «созревшие» лояльные сотрудники достигают общих целей и участвуют в формировании лояльности других. Подобным образом было определено влияние в пионерском отряде: «Не можешь – поможем, не хочешь – заставим, отряд подвести не дадим!». Лояльных сотрудников должно быть много: во-первых, от их количества напрямую зависят возможности организации, во-вторых, «в запас», чтобы уход выращенного лояльного сотрудника не был столь болезненным для организации.

Вывод:

1. В организациях с культурой, направленной на внутреннюю среду (клановой, иерархической), успех основан на постоянстве лояльности персонала и массовом проявлении лояльности.

2. Направленность органической и иерархической культуры – сделать лояльным весь персонал, поэтому организация выстраивает систему формирования лояльности, и в случае обнаружения её недостаточной сформированности, как правило, даёт возможность «дозреть», предоставляя дополнительное время и создавая необходимые условия.

Теперь рассмотрим, какие проблемы лояльности возникают в двух других типах культуры. Творческий и рыночный типы культуры находятся в квадрантах, объединённых направленностью на внешнюю среду. Успех организации определяется победой во внеш-

ней среде, а потому отсутствие лояльных людей означает практически мгновенное исчезновение организации: рынок – среда жёсткая, и времени на «выращивание» нужного персонала не даёт. Это не означает, что в рыночной и адхократической культуре нет места обучению и развитию персонала. Совсем наоборот, именно такая культурная среда создала самые мощные инкубаторы предпринимательства и инноваций! Речь идёт о том, что успех организации определяют далеко не все сотрудники, а только часть, причём, как правило, не самая многочисленная. Но именно эта часть должна быть лояльна организации, в этом – залог успеха. Кто составляет эту часть?

В предпринимательской культуре лояльностью в смысле приверженности способны обладать лишь некоторые сотрудники, занимающие высокозамотивированные позиции. Обычно это высшее руководство, близкое к учредителям, люди, имеющие акции компании и связывающие с ней свои перспективы. Не стоит строить иллюзий, что приверженными станут все сотрудники или хотя бы их большинство. Не будем забывать, что главные рычаги управления в рыночной культуре – это деньги и возможность самореализоваться в бизнесе. Ключевые сотрудники привержены организации, пока она удовлетворяет их потребности. Но ни одна организация не может гарантировать даже ключевым фигурам постоянного роста материального вознаграждения и вечного успеха в бизнесе. Кроме того, и то, и другое зависит как не только от учредителей, но и от работы самих ключевых фигур. Состоявшийся в бизнесе сотрудник может уйти в самостоятельное плавание, и на этом закончится его преданность организации, несмотря на все усилия по его мотивации. С другой стороны, самый преданный сотрудник станет ненужным организации, если перестанет приносить прибыль.

Тем не менее, организация не сможет добиваться успеха без «ядра» приверженных сотрудников, а потому создаёт условия для поддержания их мотивации на высоком уровне. А как выстраивает отношения организация с остальными сотрудниками? Вряд ли российские предприниматели стараются мотивировать работников, вклад которых им не представляется ценным. Конечно, хотелось бы иметь лояльных работников «просто так», но если нет, то и не надо! Достаточно, если работник проявляет на рядовой позиции стандартную лояльность как благонадёжность. Хорошо, если работник проявляет прагматичную лояльность под воздействием каких-либо мотивирующих факторов. Закончится действие этих факторов, и работник тихо уйдёт в другую организацию: «отряд не заметил потери бойца».

В инновационной культуре подход к лояльности примерно такой же, как и в рыночной: организации нужен не любой работник, а только тот, кто обеспечивает победу на инновационном фронте. Эти сотрудники и считаются лояльными, организация создаёт максимально возможные условия для их самореализации в работе. Однако существенным является факт, что проект – это временное событие, которое заканчивается. Дальше сотрудник вновь должен доказать свою лояльность в новом проекте. Но, подобно рыночным условиям, победы на фронте инноваций не бывают без остановок и даже временных поражений. Что делать организации с участниками неудачного проекта? Что делать организации с опытными участниками удачных проектов, если сейчас нет заказа на проект такого рода? Продолжать позиционировать сотрудников как образец приверженности, но тогда надо продолжать высоко оплачивать членство в организации. Избавляться от сотрудников, но тогда надо представить их как нелояльных. Постепенно в условиях проектного менеджмента сложилось понимание лояльности как концентрации всех способностей и усилий на короткой дистанции длиной в проект, и спокойное дальнейшее расставание, возможно, навсегда, возможно, до будущих проектов.

Вывод:

1. Организации с культурой, направленной на внешнюю среду (творческой, рыночной), в краткие сроки терпят неудачу без лояльного «ядра», обеспечивающего победу на рынке.

2. Поскольку рынок не даёт времени на постепенное выращивание лояльности персонала, организация вынуждена нанимать на ключевые позиции людей, готовых проявить временную лояльность при определённом уровне материального вознаграждения.

3. В культурах, сфокусированных на внешней среде (творческой, рыночной), необходима лояльность только части сотрудников: менеджеров, ключевых должностей.

4. Лояльность есть здесь переменное качество работника, необходимость срока проявления лояльности есть результат соотнесения ожиданий организации от работника и ожиданий работника от организации.

Список литературы

1. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник для вузов / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Экономистъ, 2008. – 669 с.

2. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании / Т. О. Соломандина: – М., 2003. – 456 с.

3. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство: учебник / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2011. – 330 с.

4. Хмельницкая, Н. И. Анализ понятия «организационная культура» как подход к разработке её содержания / Н. И. Хмельницкая //Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – №3. – С.47–54.

5. Хмельницкая, Н. И. Совершенствование подходов и способов измерения организационной культуры / Н. И. Хмельницкая // Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития: сборник научных трудов VI региональной научно-практической конференции. – 2012. – С. 236–248.

К. В. Шнейдер
магистрант, Уральский институт – филиала РАНХ и ГС при Президенте РФ г. Екатеринбург.

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА КАК ПРОИЗВОДНАЯ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ

Безопасность, как объективная необходимость для нормальной жизни и развития человека, общества и государства с давних времен является одной из важнейших потребностей. В условиях глобализации вопрос безопасности государства имеет большое значение для дальнейшего развития страны. Необходимость противостояния современным угрозам находит отражение и среди объектов государственного регулирования руководства Российской Федерации. Специалисты в области государственного управления сферой безопасности отмечают, что безопасность стала самостоятельным объектом воздействия государства лишь в XX столетии. Данное обстоятельство указывает на необходимость актуализации исследования безопасности как самостоятельной, достаточно многогранной сферы.

Впервые в современной России направление государственного регулирования в сфере безопасности закреплено 5 марта 1992 г. с принятием закона № 2446-1 «О безопасности». Появление данного нормативно-правового акта, в период существовавших значительных внутренних и внешних неопределенностей, вызвано необходимостью определения правовых основ обеспечения безопасности личности, общества и государства, организации системы безопасности и ее функций, установления порядка деятельности и финансирования органов обеспечения безопасности, а также контроля и

надзора за законностью их деятельности. Таким образом, впервые определены объекты безопасности: личность - ее права и свободы; общество – его материальные и духовные ценности; государство – его конституционный строй, суверенитет и территориальная целостность. В соответствии с названным актом, безопасность – это состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз. Жизненно важные интересы – совокупность потребностей, удовлетворение которых надежно обеспечивает существование и возможности прогрессивного развития личности, общества и государства.

В дальнейшем, возникающие внутренние и внешние проблемы страны, заставили более точно сформулировать понятие «Безопасность», провести границу для соответствующих органов государственной власти.

На современном этапе деятельность органов государственной власти в сфере безопасности определена Федеральным законом от 28 декабря 2010 года № 390-ФЗ «О безопасности». В нем отражены принципы организации государственной политики обеспечения безопасности в государственной, общественной, экологической сферах, безопасность личности, и др. Определено понятие «безопасности» или «национальной безопасности», как полномочий и функций федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в области безопасности, а также статус Совета Безопасности Российской Федерации.

В настоящее время проблема государственного регулирования в сфере безопасности имеет четко определенные направления. История России показывает, что всегда для страны были актуальны вопросы организации коммуникаций между представителями различных народов, проживающих на ее обширных территориях. Достаточно серьезное воздействие на государственную безопасность могут оказать действующие радикальные движения, составными элементами которых выступают нетерпимость, ксенофобия, национализм и фашизм, отрицание этнического и религиозного многообразия. Подобные проявления угрожают безопасности общества (безопасному сосуществованию наций и социальных групп), нарушают права человека, препятствуют достижению гражданского согласия, подрывают устои демократического и правового государства. Указанные обстоятельства делают борьбу с экстремизмом важнейшей задачей государственной власти.

В. А. Глотов отмечает, что «особенности проявления экстремизма в полиэтнической среде, обусловлены многими факторами, в том числе и изменениями этнонационального состава населения. Проявления ксенофобских форм экстремизма отмечаются во многих странах мира. Однако наибольший всплеск этнической и религиозной нетерпимости, лежащей в основе экстремизма, наблюдается в периоды социально-политических трансформаций. Именно в это время экстремизм представляет наибольшую опасность, поскольку бурно трансформирующиеся общности обладают меньшим иммунитетом в противодействии этому злу. Одной из крайних форм проявления экстремизма является молодежный экстремизм неонацистского толка» [1. С. 3].

Наиболее благоприятной для развития и воплощения в жизнь радикальных идей является среда молодежи. По мнению Ю. А. Зубок «Молодежь – не ставший, а становящийся субъект общественного воспроизводства, поэтому ее социальное положение характеризуется неполнотой социального статуса, маргинальностью социальных позиций, неопределенностью социальных идентификаций. Неполнота социального статуса молодежи отражается на характере ее взаимодействия с другими социальными группами. На групповом и индивидуально-личностном уровне это нередко проявляется в дискриминации молодежи на основе возраста, в нарушении ее прав в образовании, в труде, в профессиональной деятельности, в сфере культуры, в семейных отношениях, в ограничении возможностей ее физического и духовного развития, в ущемлении прав личности. Молодые люди не могут не реагировать на подобное отношение к ним, часто выбирая экстремальные формы защиты» [2. С. 2].

Таким образом, достаточно актуальными в современной России являются вопросы государственного регулирования в области молодежной политики. Экстремистские проявления в молодежной среде наглядно отображают существующие социальные, политические, правовые, экономические, экологические и национальные проблемы присущие российскому обществу.

Комплекс мероприятий проводимой государственной политики, в том числе направленной на противодействие радикальным проявлениям среди молодежи, закреплен в следующих нормативно-правовых актах: федеральных законах от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 03 апреля 1995 г. № 40-ФЗ «О Федеральной службе безопасности», от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О Полиции»,

Указах Президента РФ от 15 февраля 2006 г. № 116 «О мерах по противодействию терроризму: утвержденных» и от 12 мая 2009 г. № 537 «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 г.».

Важным фактором в предупреждении молодежного экстремизма является формирование на федеральном уровне стратегии государственной молодежной политики. В стране разработаны и внедрены в практику учреждений культуры, образования, охраны правопорядка различные документы, регулирующие профилактику экстремизма в молодежной среде на различных уровнях власти. Основополагающим можно считать Стратегию государственной молодежной политики в Российской Федерации, утвержденную распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 1760-р. Постановлением Правительства РФ от 4 октября 2000 г. № 751 принята «Национальная доктрина образования в Российской Федерации». Непосредственно государственное регулирование осуществляется посредством реализации ряда целевых государственных программ. В качестве примера можно привести программу «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2011–2015 годы», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 05 октября 2010 г. № 795.

Список литературы

1. Глотов, В. А. Региональный опыт противодействия экстремизму и терроризму в современной России (на примере г. Москвы): автореф. дис. … канд. экономич. наук / В. А. Глотов. – М., 2010.

2. Зубок, Ю. А. Молодежный экстремизм: сущность и особенности проявления / Ю. А. Зубок // Социологические исследования. – 2008. – № 5. – 157 с.

Т. Ф. Шитова
доцент, канд. соц. наук,
Уральский государственный экономический университет

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ С ПОМОЩЬЮ ERP-СИСТЕМ

В условиях рыночной экономики актуализировалась проблема управления финансовыми и трудовыми ресурсами предприятия. Сегодня конкурентоспособность бизнеса во многом определяется

эффективностью работы управленческого персонала всех уровней. От того, насколько оптимально будут использоваться имеющиеся у предприятия ресурсы, зависит как величина получаемой прибыли, так и его выживаемость.

Как в условиях современной реальности учесть многочисленные позитивные и негативные факторы, оказывающие существенное влияние на конкурентоспособность предприятия, и не ошибиться в принятии управленческих решений? Этот и другие вопросы, имеющие непосредственное отношение к проблеме управления современным предприятием в условиях быстроменяющихся тенденций мирового рынка, становятся все более и более актуальными.

Общеизвестно, что грамотно построенный управленческий учет позволяет своевременно принимать правильные управленческие решения. При выработке решений управленческому персоналу требуется информация, содержащая данные о рентабельности производства, производственных мощностях, доходах и расходах предприятия и т.п. Кроме того, у руководства компании всегда должна быть возможность оперативно получать достоверную, полную и актуальную информацию, на основании которой можно:

- ✓ осуществлять планирование и контроль финансово-хозяйственной деятельности предприятия, его структурных подразделений, центров ответственности;
- ✓ составлять прогнозы и проводить их оценку;
- ✓ определять прогнозируемые финансовые результаты деятельности по новым направлениям;
- ✓ выявлять отклонения фактических показателей от плановых;
- ✓ осуществлять контроль над издержками производства в различных разрезах: направлений деятельности, видов продукции и т.д.;
- ✓ определять фактическую себестоимость выпущенной продукции и др.

Для успешного решения вышеперечисленных задач требуется использование современных информационных технологий, с помощью которых можно не только хранить большие массивы данных, но и проводить их анализ.

В настоящее время существует достаточно большое количество программных продуктов, способных автоматизировать процедуры ведения управленческого учёта. Однако многие руководители предприятий по-прежнему при выработке управленческих решений использует данные бухгалтерского учета.

Мы считаем, что при принятии управленческих решений нельзя опираться только на данные бухгалтерского учёта, поскольку их недостаточно для того, чтобы выработать правильные решения. При анализе экономической ситуации всегда необходимо принимать во внимание те или иные аспекты деятельности предприятия, которые не отражаются в регистрах бухгалтерского учета.

Несмотря на то, что бухгалтерский и управленческий учет в большинстве случаев опираются на одну и ту же информацию, правила их ведения имеют довольно много отличий. Различаются цели, способы отражения информации, категории пользователей, для которых она предназначена.

В настоящее время довольно распространенным явлением становится то, что предприятие использует 2 компьютерные программы, с помощью одной из них ведется учёт бухгалтерский, а с помощью другой – управленческий. С нашей точки зрения, данный подход является не совсем правильным, т.к. работники бухгалтерии и управленческий персонал дважды вводят одну и ту же информацию о событиях хозяйственной деятельности предприятия. Мы считаем, что разумнее использовать одну компьютерную программу, способную осуществлять параллельное ведение нескольких видов учета, поскольку в этом случае исключается повторный ввод одних и тех же данных.

Сегодня существует достаточно много систем управления современным предприятием, созданных как зарубежными, так и российскими разработчиками. Имеющиеся ERP – системы различаются как по функциональным возможностям, так и по стоимости. Наиболее популярными системами управления предприятием являются: SAP, «1С: Управление производственным предприятием 8», Oracle, Microsoft Dynamics и др. (рис 1.)

Как правило, при приобретении программного продукта для покупателя довольно важным является соотношение набора функциональных возможностей программы и её цены. Стоимость зарубежных ERP - систем колеблется в диапазоне от сотен до миллиона долларов США. Если сравнивать ценовые показатели зарубежных и российских программных продуктов, то легко заметить, что у зарубежных систем управления предприятием стоимость как минимум на порядок, а то и на несколько порядков выше по сравнению со стоимостью российских.

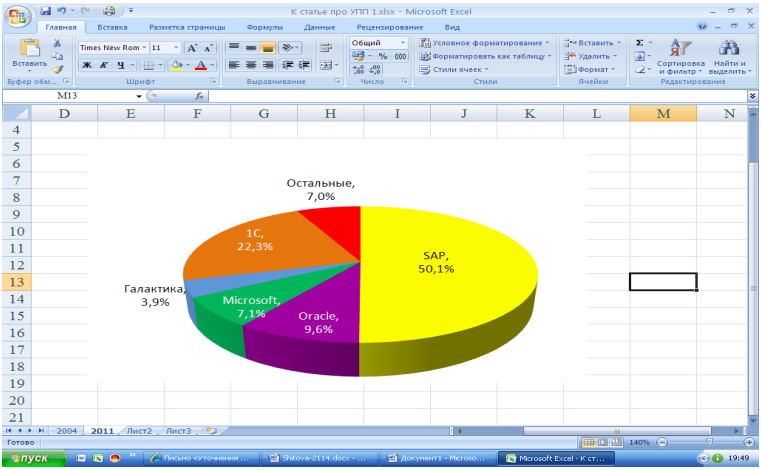


Рис. 1. Доли поставщиков информационных систем управления предприятием (данные за 2011 год)

Функциональные возможности каждой из них также довольно сильно различаются. Наибольшими функциональными возможностями обладают зарубежные ERP – системы BAAN и SAP. Однако заметим, что отечественные системы управления непрерывно развиваются и их функционал постепенно расширяется.

Данные, приведенные на диаграмме (рис. 1), свидетельствуют о том, что среди российских ERP – систем наиболее продаваемыми являются «Галактика» и «1С».

Программный продукт «1С: Управление производственным предприятием 8» (далее «1С: УПП 8») является современной системой управления производственным предприятием, удовлетворяющей всем основным требованиям, предъявляемых к ведению управленческого учета на производственном предприятии. «1С: УПП 8» позволяет организовать единую информационную систему для управления деятельностью предприятия по российским, корпоративным и международным стандартам.

Управленческий учет осуществляется на основании данных, зафиксированных в документах, при этом он полностью независим от способов ведения бухгалтерского и налогового учета. Факт совершения хозяйственной операции вводится в систему один раз и в дальнейшем получает отражение в трех видах учета (рис. 2).

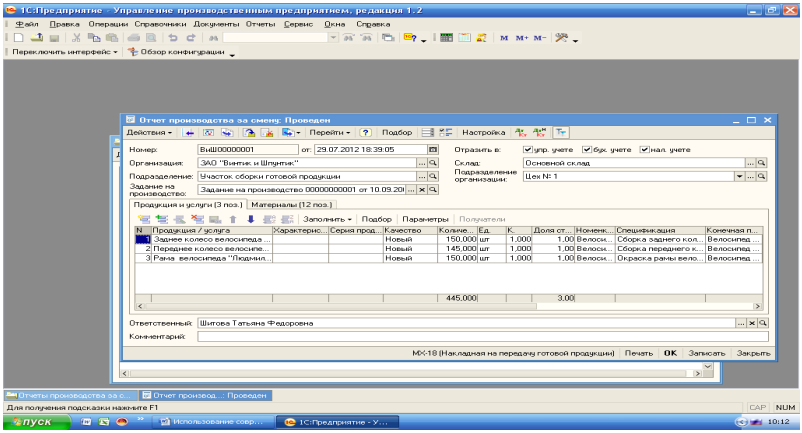


Рис. 2. Документ «Отчет производства за смену»

Как уже отмечалось выше, система «1С: Управление производственным предприятием 8» способна учитывать все особенности ведения управленческого учета. С её помощью можно:

✓ управлять финансовыми и производственными ресурсами предприятия;

✓ управлять закупками МПЗ, производством и сбытом продукции;

✓ осуществлять мониторинг и анализ показателей деятельности предприятия;

✓ управлять отношениями с контрагентами и сотрудниками предприятия и т.д.

Используя программу «1С: УПП 8» руководство компании имеет широкие возможности для анализа, планирования и гибкого управления ресурсами предприятия. «1С: Управление производственным предприятием 8» позволяет руководителям центров ответственности осуществлять минимизацию расходов и проводить полный анализ всех расходов предприятия, независимо от степени автоматизации складского учета. Для получения объективной оценки рентабельности производства здесь имеется возможность учитывать как прямые, так и косвенные расходы, благодаря чему управленческий персонал может определять оптимальные направления развития предприятия. С помощью функционала, заложенного в программу, можно получать информацию об эффективности деятельности как предприятия

в целом, так и центров ответственности по отдельности, а также рентабельности выпускаемой продукции.

И в заключение, подчеркнем, что использование программы «1С: Управление производственным предприятием 8» обеспечивает высокий уровень прозрачности бизнеса как среднего, так и крупного. Имеющийся в программе набор отчетов позволяет оперативно выявлять неоправданные затраты производства, изменение его рентабельности, оценивать эффективность принятия управленческих решений. Система «1С: УПП 8» призвана облегчить процесс принятия правильных управленческих решений, обеспечивая руководителей всех уровней информацией в той форме, в какой она может быть легко использована.

А. Г. Шмаков
доцент, канд. техн. наук,
Челябинский государственный университет
В. В. Комин
магистрант,
Челябинский государственный университет

«КОМПЕТЕНЦИЯ» И «КОМПЕТЕНТНОСТЬ» КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПОНЯТИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ

Повышение качества образования является одной из актуальных проблем не только для России, но и для всего мирового сообщества. Решение этой проблемы связано с модернизацией содержания образования, оптимизацией способов и технологий организации образовательного процесса и, конечно, переосмыслением цели и результата образования.

В последнее десятилетие, особенно после публикации текста «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года», происходит резкая переориентация оценки результата образования с понятий «подготовленность», «образованность», «общая культура», «воспитанность» на понятия «компетенция», «компетентность» обучающихся. Соответственно фиксируется компетентностный подход в образовании.

Компетентностный подход – исследовательское направление, которое в настоящее время набирает силу не только в педагогических, но и в социологических и управленческих науках. В связи со

стремлением России войти в мировое образовательное пространство и участием в Болонском процессе исследование компетентностей носит актуальный характер.

Термины «компетенция» и «компетентность» широко используются в последнее время в исследованиях, посвященных воспитанию и обучению в высших учебных заведениях. В то же время анализ психолого-педагогической и учебно-методической литературы по этой проблеме показывает всю сложность, многомерность и неоднозначность трактовки самих понятий «компетенция» и «компетентность».

До сих пор нет единого мнения, что такое «компетентность» и «компетенция». Следовательно, чтобы быть активными участниками нового движения, нужно понимать сущность основных понятий компетентностного подхода.

В связи с этим было проведено анкетирование нескольких групп людей это:

– Преподавательский состав факультета управления.

– Студенты 1 курса.

– Студенты старших курсов 4–5.

– Руководители организаций Челябинской области.

Общий количество опрашиваемых составило 136 человек.

По результатам анкетирования стало заметно, ответы разнятся.

На просьбу дать определение понятиям компетенция и компетентность, преподавательский состав и руководители организаций смогли дать ответы, а что же касается студентов, то 30 % постарались сформулировать определения и у многих это получилось, остальные, 70 % не смогли сформулировать выше обозначенные понятия.

Были проанализированы ответы в анкетах и по общим признакам объединены.

К понятию «компетенции» можно отнести следующие определения:

1. Способность применять имеющиеся знания, умения, навыки на практике.

2. Личностные характеристики человека, его способности к выполнению тех или иных функций, как, например, ориентация на интересы клиента, умение работать в группе, напористость, оригинальность мышления.

3. Общая способность, основанная на знаниях, опыте, ценностях, склонностях, которые приобретены благодаря обучению.

К понятию «компетентность» можно выдвинуть следующие определения:

1. Интеллектуальное соответствие лица тем задачам, решение которых обязательно для работающего на этой должности человека.

2. Один из основных компонентов личности или совокупность известных свойств личности, обусловливающих успех в решении основных задач.

3. Одно из свойств, проявления личности заключающееся в эффективности решения проблем.

Профессиональная компетентность это:

1. Категория, характеризующая деятельность человека или группы в сфере профессиональных задач.

2. Способность сотрудника выполнять задачи в соответствии с заданными стандартами.

Из вышеизложенного видно, что понятие «компетентность» и «компетенция» могут использоваться на самых различных уровнях и, в зависимости от этого, наполняться различным содержанием. Компетентность имеет определённые предпосылки, обеспечивает деятельность человека и влияет на результаты этой деятельности. Оно очень многообразно и может рассматриваться с помощью различных подходов.

Основные разногласия ученых заключаются в различных подходах к определению содержания понятия «компетентность». Одни таким компонентом считают знания, умения, навыки, другие – «способность и готовность личности к деятельности», третьи разделяют содержательный и процессуальный компоненты компетентности.

Исходя из анализа педагогической и социологической литературы, проведенного опроса можно дать следующее определение понятиям:

Компетенция – одна из множества способностей специалиста которую он применяет в рамках своих обязанностей.

Компетентность – личностная характеристика индивида, основанная на использовании совокупности научных знаний в конкретных жизненных ситуациях.

Профессиональная компетенция – круг полномочий в сфере профессиональной деятельности.

Квалификация – способности специалиста, которые он применяет в рамках своих обязанностей, подтвержденные наличием ряда документов.

Таким образом, рассмотрев различные подходы к определению категорий компетентностного подхода, можно заключить, что:

– движение в изучении исследуемых единиц продолжается;

– к нему приобщаются не только ученые из различных областей науки, но и политические деятели;

– понимание сущности компетентностного подхода и входящих в его состав единиц важно для современного образования и науки.

Список литературы

1. Компетентностный подход в подготовке кадров в области гуманитарных технологий / под ред. В. Г. Зарубина, Л. А. Громовой. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007.

2. Мюллер, В. К. Новый англо-русский словарь / В. К. Мюллер. – М. : Рус. яз., 2001.

3. Спенсер, Л. Компетенции на работе / Л. Спенсер, С. Спенсер. – М. : HIPPO, 2005.

4. Штоф, А. Что есть компетенция? Конструктивистский подход как выход из замешательства / А. Штоф. – URL: http://www.ht.ru/press/ articles/print/art26.html

О. С. Шивырялкина
младший научный сотрудник, ООО «НИИОГР»

ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА НАЧАЛЬНИКА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО УЧАСТКА УГЛЕДОБЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Изменение условий функционирования угледобывающих предприятий характеризуется обострением потребности в создании и освоении новых технологий производства (ноу-хау). Для повышения конкурентоспособности предприятия их собственники направляют значительные объемы инвестиций в обновление техники и технологии, которые определяются более высокими уровнями мощности и производительности. Возникает несоответствие уровня развития методов управления и организации производства уровню развития техники и технологии, что приводит к интенсификации труда управленческого персонала. Все это обусловливает необходимость повышения профессионализма начальника производственного участка угледобывающего предприятия, поскольку он непосредственно осуществляет организацию освоения персоналом новой техники и технологии.

Анализ литературы, раскрывающей содержание понятия профессионализм, показал, что чаще всего в него вкладывают следующий смысл:

- хорошее знание своего дела,
- правильный подход к принятию решений,
- обоснованный выбор эффективных действий, знание и учет разностороннего опыта,
- контроль ситуации на своем рабочем месте.

Таким образом, данный термин чаще используется для обозначения общих признаков действий работника, успешно справляющегося со своими производственными заданиями, а иногда и как соответствующая оценочная метафора.

Исследование генезиса понятия «профессионализм», а также тенденций в изменении требований к деятельности начальника участка угледобывающего предприятия на рынке труда позволило трактовать профессионализм начальника производственного участка как его характеристику, отражающую способность систематически и надежно обеспечивать эффективность и безопасность труда на производственном участке.

Анализ результатов деятельности руководящего персонала позволяет сделать вывод о наличии разного качества деятельности руководителя, что проявляется в его степени самостоятельности в принятии различных по срокам реализации решений.

На основе этого критерия и фактического материала угледобывающих предприятий были выделены следующие уровни профессионализма начальника производственного участка: очень высокий, высокий, средний, низкий.

Таблица 1

Уровни профессионализма начальника участка

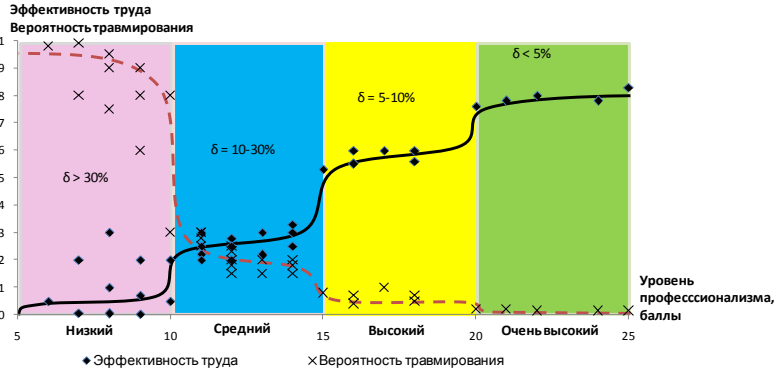
Уровень	Характеристика	Результат
Очень высокий	Начальник участка готовит все долго-, средне- , кратко-срочные решения по своему участку с учетом интересов работников, своего и смежных участков, предприятия; согласовывает с управляющими службами и успешно реализует их	$k_{\hat{e}} = 0,7 \div 0,8$ $k_{\ddot{e}} = 0,8 \div 0,9$ $k_{\partial} = 0,2 \div 0,8$ $T = 0,2 \div 0,1 \rightarrow 0$ *Отклонение < 5 %* *iBn > 1*

Уровень	Характеристика	Результат
Высокий	Начальник участка готовит все долго-, средне-, кратко-срочные решения по своему участку с учетом интересов работников, своего и смежных участков; согласовывает с управляющими службами и успешно реализует их	$k_{\hat{e}} = 0,8 \div 0,9$ $k_{\grave{e}} = 0,6 \div 0,7$ $k_{\eth} = 0,9 \div 0,8$ $T = 0,8 \div 0,6$ *Отклонение – 5-10 %* *iBп ≥ 1*
Средний	Начальник участка готовит все среде- и краткосрочные решения, касающиеся участка, с учетом интересов работников и участка; согласовывает с управляющими службами и успешно реализует их	$k_{\hat{e}} = 0,2 \div 0,4$ $k_{\grave{e}} = 0,5 \div 0,3$ $k_{\eth} = 0,8 \div 0,6$ $T = 0,8 \div 0,0$ *Отклонение – 10-30 %* *iBп ≈1*
Низкий	Все важные решения по работе участка принимаются управляющими службами предприятия. Начальник участка в достаточной мере способен их реализовать	$k_{\hat{e}} = 0,6 \div 0,5$ $k_{\grave{e}} = 0,0 \div 0,2$ $k_{\eth} = 0,2 \div 0,8$ $T = 0,6 \div 1,0$ *Отклонение > 30 %* *iBп < 1*

$k_о$, $k_п$, $k_р$ – коэффициенты использования оборудования, персонала, ресурсов;

Т – травматизм, случ./млн. т; iВп – индекс выполнения плана.

Результаты анализа деятельности угледобывающих предприятий ООО «Шахта «Чертинская-Коксовая», ОАО «Междуречье», ОАО УК «Кузбассразрезуголь», ЗАО «Распадская», ОАО «Ургалуголь» позволили установить зависимость эффективности и безопасности труда от уровня профессионализма начальников производственных участков, которая аппроксимируется ступенчатой функцией (рис. 1).



δ – отклонение от среднего

Рис. 1. Зависимость эффективности труда и вероятности травмирования от уровня профессионализма начальников участков

Полученная зависимость имеет прикладное значение: переход от низкого уровня профессионализма к очень высокому позволяет повысить эффективность и безопасность труда на участке в 8–10 раз и положена в основу разработки методики повышения профессионализма начальника участка.

Алгоритм повышения уровня профессионализма начальника производственного участка угледобывающего предприятия, определяющий последовательность и содержание управляющих воздействий для достижения уровня профессионализма начальника участка и необходимых эффективности и безопасности труда.

Повышение уровня профессионализма начальника производственного участка включает основные элементы: развивающая аттестация, разработка программ развития участка, система учета, контроля и вознаграждения результатов их реализации.

Отличительной особенностью предложенного алгоритма является повышение профессионализма начальника производственного участка на основе повышения уровня его мотивации и квалификации относительно каждой составляющей профессионализма.

Опыт применения методики повышения уровня профессионализма начальника производственного участка в ОАО «Ургалуголь», ООО «СУЭК-Хакасия», ЗАО «Распадская угольная компания» показал, что ее реализация обеспечивает повышение эффективности и безопасности труда на участке более чем в 1,5 раза.

А. В. Чванова
магистрант,
Челябинский государственный университет

ИНВЕСТИЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ: ДОСТИГНУТЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Инвестиционная политика, как система организационных, правовых, финансовых, экономических и иных мер, стимулирующих инвестиционную деятельность в конкретном регионе и стране в целом, является механизмом инвестиционного развития. Инвестиционная политика региона разрабатывается и осуществляется непосредственно субъектами федерации, она направлена в итоге на решение социально-экономических проблем конкретной территории. Однако построение региональной политики осуществляется в рамках «каркаса» федерального законодательства и под контролем институтов, ответственных за формирование в стране единого правового поля, что позволяет обеспечить целостность развития страны.

Прежде чем оценить инвестиционное развитие региона, на примере Челябинской области, целесообразно описать тенденции общероссийского масштаба.

В справке об инвестициях по состоянию на 29 октября 2012 г. на сайте Министерства экономического развития РФ представлены данные по инвестиционному развитию в России, которые позволяют выявить динамику [5].

Объем прямых инвестиций в Россию в 3 кв. 2012 г. составил 18,8 млрд. долл. (по отношению к 3 кв. 2011 г. наблюдается рост на 55 %). За три квартала 2012 г. наблюдалось серьезное снижение объемов прямого инвестирования до 4,1 млрд. долл. Скачки по объемам инвестиций во многом связаны с нестабильностью мирового рынка, особенно в странах Европейского Союза.

Основными странами-инвесторами (по прямым иностранным инвестициям) в 1 кв. 2012 г. стали: Кипр (21 %), Виргинские острова (21 %), Люксембург (13 %), Нидерланды (13 %).

Прямое иностранное инвестирование в 1 кв. 2012 г. в основном осуществлялось в следующие сферы: обрабатывающие производства, оптовая и розничная торговля, финансовая деятельность. Подобная тенденция прослеживается и в 2011 г.

Согласно рейтингу Doing Business в 2013 г. Россия занимает 112 место по простоте осуществления предпринимательской деятель-

ности, что на 6 пунктов выше, чем в 2012 г. Для сравнения страны бывшего СССР, Казахстан и Беларусь, находятся на 49 и 58 местах соответственно.

Наибольший объем инвестиций за 1 полугодие 2012 г. поступил в г. Москву (1259,8 млн. долл.). В десятке рейтинга находятся: г. Санкт-Петербург, Московская, Ленинградская, Амурская, Сахалинская, Калужская, Архангельская области, Республика Татарстан и Ненецкий АО. Тюменская область, обладающая наиболее высоким инвестиционным потенциалом среди субъектов УРФО, находится на 16 месте в рейтинге. Челябинская область не входит в двадцатку регионов.

Согласно данным, подготовленным Министерством экономического развития РФ за 2 прошедших года: были упрощены процедуры в сфере строительства и миграционной политики; была существенно снижена стоимость подключения новых инвестиционных проектов к электросетям и инженерно-коммуникационной инфраструктуре; были приняты законы, направленные на совершенствование таможенного администрирования, а также либерализацию контроля за иностранными инвестициями и уголовного законодательства в экономической сфере; был запущен механизм уполномоченных по инвестициям на федеральном и региональном уровнях; было достигнуто увеличение объема инвестиций международных институтов развития в приоритетные для России отрасли экономики и многое другое [5].

В России действуют следующие Институты совершенствования инвестиционного климата [5]:

1. Российский фонд прямых инвестиций. Создан в 2011 г. для работы с долгосрочными финансовыми и стратегическими иностранными инвесторами. Главный приоритет Фонда – обеспечение максимальной доходности на капитал, инвестированный Фондом и соинвесторами. Фонд участвует в проектах от 50 до 500 млн. долл. с долей не более 50 %. В настоящее время в работе Фонда находятся более 40 проектов в сфере электроэнергетики, энергосберегающих технологий, телекоммуникаций, медицины и других сферах на общую сумму инвестиций 8 млрд. долл.

2. Инвестиционный омбудсмен. В 2010 году был создан институт федерального инвестиционного уполномоченного для сопровождения проектов иностранных инвесторов. Министерства экономического развития РФ выполняет функции аппарата омбудсмена. За 2 года поступило 87 обращений, 67 проблем, при этом 66 % про-

блем касались регионального уровня. К марту 2012 г. региональным уполномоченным поступила 181 проблема, 53 % из которых решены. Структура основных проблем:

– административные барьеры (длительные сроки и высоки затраты при реализации инвестиционных проектов: действия местных администраций, проблемы подключения и иные) – 26,4 %;

– дискриминация иностранных компаний при рассмотрении споров с российскими компаниями – 21,8 %;

– превышение полномочий государственных органов – 13,7 %;

– защита прав собственности – 10,4 %;

– таможенное законодательство – 10,4 %;

– регулирование торговой деятельности – 6,9 %;

– миграционное законодательство – 3,5 %;

– общее несовершенство российского законодательства – 3,5 %;

– налогообложение – 2,3 %;

– условия нахождения иностранных граждан на территории РФ – 1,1 %.

3. Агентство стратегических инициатив. Создано в мае 2011 г. для содействия в преодолении административных барьеров и привлечения софинансирования для перспективных коммерческих, социальных и инфраструктурных проектов. Основными сферами деятельности Агентства являются: «Новый бизнес», «Молодые профессионалы», «Социальные проекты».

4. Агентство по страхованию экспортных кредитов и инвестиций. Создано в 2011 г. для поддержки российского экспорта и в первую очередь, для отечественной высокотехнологичной продукции (машины, оборудование и транспортные средства, строительные и инженерные услуги). В абсолютных цифрах, в 2012–2014 гг. будет застраховано экспортных кредитов на общую сумму более 14 млрд. долларов.

5. Консультативный совет по иностранным инвестициям в России. Создан в 1994 г. для содействия привлечению иностранных инвестиций в экономику России, а также выработки решений по улучшению инвестиционного климата. В настоящее время в состав Совета входит 42 иностранные компании. В 2010 г. для повышения эффективности деятельность Совета переориентирована на оперативное решение проблем, возникающих у иностранных инвесторов в России, а также на выработку рекомендаций по совершенствованию условий ведения бизнеса в России. Сферы деятельности на 2012 год: техническое регулирование и устранение административных

барьеров, совершенствование таможенного законодательства, развитие банковского сектора и финансовых рынков России, энергоэффективность, совершенствование налогового законодательства, имидж России, развитии Дальнего Востока и Сибири.

Изменение законодательства в РФ и направления дальнейшего совершенствования, как механизм преодоления проблем инвестиционного развития на общероссийском уровне, включает:

– упрощение строительных процедур;

– развитие бизнес-среды в регионах;

– снятие инфраструктурных ограничений;

– упрощение миграционных процедур;

– совершенствование таможенного администрирования;

– налоговое стимулирование;

– развитие корпоративного законодательства;

– либерализация уголовного законодательства;

– снижение административных барьеров;

– разработка критериев оценки эффективности деятельности руководителей федеральных органов исполнительной власти по совершенствованию инвестиционного климата;

– сотрудничество с международными институтами развития;

– обеспечение деятельности Комиссии по вопросам международной гуманитарной и технической помощи при Правительстве РФ [5].

Основные нормативно-правовые акты, составляющих основу инвестиционного развития региона:

– Закон Челябинской области «О стимулировании инвестиционной деятельности в Челябинской области» № 175-ЗО от 28 августа 2003 г.;

– Постановление Правительства Челябинской области от 15.06.2011 г. № 177-П;

– Закон Челябинской области от 24.09.2009 г. № 475-ЗО «Об участии Челябинской области в государственно-частном партнерстве»;

– Закон Челябинской области от 23.06.2011 г № 154-ЗО «О снижении ставки налога на прибыль организаций для отдельных категорий налогоплательщиков»;

– Закон Челябинской области от 27.11.2003 г. №189-ЗО «О налоге на имущество организаций» [6].

31.10.2012 г. утверждена Инвестиционная декларация Челябинской области, устанавливающая основные приоритеты развития и поддержки инвестиционной деятельности в Челябинской области [4].

В регионе разработана Инвестиционная Стратегия до 2020 г. Миссией Челябинской области в рамках реализации Инвестиционной стратегии является создание новой системы привлечения инвестиций, способствующей внедрению достижений науки и инноваций в производство, сохранению роли региона в качестве «локомотива» развития России, преобразованию Челябинской области в регион устойчивого процветания. Цель – создание благоприятного инвестиционного климата, повышение инвестиционной привлекательности области, формирование условий для мобилизации внутренних и увеличения притока внешних инвестиционных ресурсов и новых технологий в экономику области, расширение источников инвестирования и повышение их эффективности для обеспечения экономического роста, повышения уровня жизни населения [3].

Рейтинговое агентство Standard & Poor's подтвердило кредитный рейтинг Челябинской области на уровне «BB+», прогноз «Стабильный». Fitch Ratings присвоило Челябинской области рейтинг «BB+», прогноз «Позитивный» [9].

В перечень приоритетных инвестиционных проектов, реализуемых в УРФО, по состоянию на 01.01.2013 г. входят 6 проектов Челябинской области:

1. Создание литейно-прокатного производства горячекатаной продукции на ООО «Миньярский прокатно-термический завод».

2. Строительство листопрокатного цеха на ОАО «Ашинский металлургический завод».

3. Строительство комплекса по производству рельсобалочной продукции в ОАО «Челябинский металлургический комбинат».

4. Строительство комплекса по производству холоднокатаного проката, проката с покрытием и автокомпонентов, включая стан холодной прокатки «2000» в ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат».

5. Строительство птицеводческого комплекса по производству 50 тыс. т. мяса птицы в год.

6. Национальный парк спорта и туризма «Тургояк» [7].

В Челябинской области успешно реализованы следующие иностранные инвестпроекты:

– Fortum (Финляндия) – производство тепла и электроэнергии, покупка контрольного пакета акций ОАО «ТГК-10», инвестиции 1880 млн. долл.

– REXAM (Великобритания) – завод по производству алюминиевых банок для напитков, инвестиции более 80 млн. долл.

– ROCKWOOL (Дания) – линия по производству изделий из каменной ваты, объем инвестиций 60,8 млн. долл.

– CARBO CERAMICS (США) – завод по производству проппантов, объем инвестиций 30 млн. долл.

– EMERSON (США) – создание производства интеллектуальных средств автоматизации, объем инвестиций 20 млн. долл.

– Henkel Bautechnik (Германия) – завод по производству сухих строительных смесей, инвестиции более 13,8 млн. долл.

– СМС-ЧЕЛТЕК (Германия) – создание производства по восстановлению медных пластин кристаллизаторов машин непрерывного литья заготовок.

– KNAUF (Германия) – завод по производству цементных смесей.

– другие иностранные инвестиционные проекты [8].

Основные проблемы инвестиционного развития Челябинской области:

1. Диверсификация экономики региона. Органы власти активно поддерживают развитие малого и среднего предпринимательства. Однако основные объемы капитальных вложений осуществляются в металлургические предприятия, крупные проекты реализуются в городах, являющихся «локомотивами» развития территории. Остальные, дотационные муниципальные образования Челябинской области практически лишены возможности самостоятельного «выживания», полностью зависимы от бюджетного финансирования.

2. Значительная изношенность основных фондов крупных промышленных предприятий и инженерных коммуникаций городов Челябинской области.

3. Челябинская область, зарекомендовавшая себя как промышленный регион, имеет достаточно негативный имидж в мировом сообществе, основанный на экологическом состоянии региона. Что в свою очередь влияет на инвестиционную привлекательность для зарубежных инвесторов, для туристов, несмотря на то, что регион богат уникальными природными объектами.

4. Низкая кооперация среди регионов УРФО и низкое межрегиональное сотрудничество. Например, машиностроительная продукция от предприятий Свердловской, Челябинской и Курганской областей могла бы обеспечить нужды Тюменского севера. Известны достижения АО «Уралмаш» по продвижению своих буровых установок. «Уралтрансмаш» (г. Екатеринбург) выпускает нефтяное оборудование («качалки»), соответствующие мировым стандартам. Город Снежинск (Челябинская область) освоил выпуск скважинных

установок – перфораторов. Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа могли бы стать испытательными полигонами и одновременно «заказчиками» на новую технику, новые технологии, научные исследования стратегического характера [10].

5. Низкая правовая защищенность инвесторов.

6. Сложность в получении областных гарантий для реализации инвестиционных проектов.

7. Низкая информированность сообществ и бизнес-структур о работе, проводимой органами власти в сфере инвестиционного развития. Хотя, на текущий момент сделаны серьезные шаги по устранению данной проблемы.

Мероприятиями, способствующими повышению инвестиционной привлекательности региона, могут выступать:

1. Государственное частное партнерство. В Челябинской области принят Закон № 475-ЗО «Об участии Челябинской области в государственно-частном партнерстве». Закон направлен на обеспечение стабильных условий развития государственно-частного партнерства в Челябинской области, привлечение и эффективное использование государственных, муниципальных, частных ресурсов для развития экономики и социальной сферы Челябинской области, повышение качества жизни населения.

Челябинская область на условиях соглашений и (или) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Челябинской области может участвовать в государственно-частном партнерстве за счет средств областного бюджета в следующих формах:

– финансирование работ по подготовке конкурса на заключение соглашения;

– областные государственные гарантии по кредитам, привлекаемым партнером с целью реализации соглашения;

– оплата по регулируемым тарифам (ценам) определенного объема товаров (работ, услуг), предусмотренных соглашением и произведенных партнером;

– предоставление имущества, находящегося в государственной казне Челябинской области, в доверительное управление, аренду, в том числе на льготных условиях;

– предоставление партнеру земельных участков, находящихся в государственной собственности Челябинской области, на которых располагается или должен располагаться объект соглашения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

– заключение концессионных соглашений в соответствии с Федеральным законом «О концессионных соглашениях»;

– участие в соглашениях о разделе продукции в пределах полномочий, установленных Федеральным законом «О соглашениях о разделе продукции»;

– участие в создании особых экономических зон в соответствии с Федеральным законом «Об особых экономических зонах в Российской Федерации»;

– заключение государственных контрактов на поставку товаров для государственных нужд в соответствии с Федеральным законом «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд»;

– участие в уставных капиталах открытых акционерных обществ в соответствии с законодательством Российской Федерации и Челябинской области [2].

2. Реализация на территории региона крупных, социально-значимых проектов, позволяющих диверсифицировать экономику субъекта и его муниципальных образований.

3. Применение различных форм и методов управления территорией конкретного муниципального образования, учитывая особенности ее развития. Данные меры должны носить адресный характер.

4. Проведение на территории региона выставок, конференций и иных мероприятий, позволяющих повысить имидж региона в глазах местного и мирового сообществ. Развитие международного и межрегионального сотрудничества.

5. Привлечение местного населения и бизнес-структур к решению вопросов инвестиционного развития, а также комплексного развития территории региона.

6. Субсидирование организаций в целях возмещения затрат на уплату процентов по кредитам, полученным для реализации социально значимых и эффективных инвестиционных проектов.

7. Создание развитой и доступной инфраструктуры для реализации компаниями инвестиционных проектов.

8. Снижение административных барьеров.

9. Поддержка малых и средних предприятий, не имеющих возможность реализовывать крупные инвестиционные проекты, но способствующих социально-экономическому развитию территории.

10. Контроль экологического состояния региона в целом и его муниципальных образований, ужесточение штрафных санкций за нарушение нормативов загрязнений, а также содействие в восстановлении территорий.

11. Иные мероприятия, позволяющие повысить инвестиционную привлекательность конкретного региона.

Инвестиционное развитие Челябинской области, сталкивается как с проблемами общероссийского масштаба, так и с проблемами местного характера, которые создают трудности для социально-экономического развития региона. Деятельность органов власти должна быть направлена на комплексное, равномерное и эффективное развитие территории региона.

Список литературы

1. Закон Челябинской области от 28.08.2003 г. № 175-ЗО «О стимулировании инвестиционной деятельности в Челябинской области».

2. Закон Челябинской области от 24.09.2009 г. № 475-ЗО «Об участии Челябинской области в государственно-частном партнерстве».

3. Инвестиционная стратегия развития Челябинской области до 2020 г.

4. Инвестиционная декларация Челябинской области.

5. Сайт Министерства экономического развития РФ. Инвестиционная политика [Электронный ресурс]. – URL: http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/investmentPolicy/

6. Сайт Министерства экономического развития Челябинской области [Электронный ресурс]. – URL: http://www.econom-chelreg.ru/zakonodatelstvoinvest

7. Сайт Инвестиционного портала Челябинской области. Инвестиционные проекты [Электронный ресурс]. – URL: http://www.oblinvest74.ru/investproekty %20prioritet?article=1536

8. Сайт Инвестиционного портала Челябинской области. Инвестиционный климат [Электронный ресурс]. – URL: http://www.oblinvest74.ru/iam?article=1439

9. Сайт Инвестиционного портала Челябинской области. Рейтинги Челябинской области [Электронный ресурс]. – URL: http://www.oblinvest74.ru/rank

10. Сайт информационно-аналитического Вестника Уральской Академии Государственной Службы [Электронный ресурс]. – URL: http://chinovnik.uapa.ru/modern/article.php?id=101

11. Гербер, Н. Технологии инвестиционного развития городов и регионов: актуальные модели / Н. Гербер // Бюджет. – 2012. – № 3.

Е. П. Щёголева
магистрант,
Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского

ЗНАЧЕНИЕ КАТЕГОРИИ «УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ» И ЕЁ АНАЛИЗ В РАЗЛИЧНЫХ НАУКАХ

Несмотря на молодость науки «Управления персоналом» в условиях инновационного развития актуальными становятся вопросы перехода от концепции «Управления кадрами» к концепциям «Управления персоналом» и «Управления человеческими ресурсами», то есть отход от управления человеком в качестве ресурса к управлению человеком в качестве актива, который способен к саморазвитию.

С точки зрения эффективного использования человеческих ресурсов особое значение приобретает удовлетворенность персонала своим трудом. О многом говорит уже тот факт, что показатель удовлетворенности трудом, присутствует в системе сбалансированных показателей эффективности организации (ССП).

Д. Нортон, Р. Каплан в книге «Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию» выделяют три общих показателя, которые оценивают кадровую ситуацию в компании:

1. Удовлетворенность работника;
2. Сохранение кадровой базы;
3. Эффективность работника.

В этой группе показатель удовлетворенности работника считается фактором, обеспечивающим два других: сохранение кадров и эффективность работника.

Наличие показателя в ССП свидетельствует о том, какое большое значение для компании имеет удовлетворенность работника своей деятельностью. Удовлетворенность работника это - предпосылка повышения производительности, ответственности, качества и уровня обслуживания потребителя [3].

Вопросы удовлетворенности персонала трудом привлекают внимание ученных еще с 30-х годов XX века. За прошедшие десятки лет опубликовано достаточное количество статей по различным ее аспектам, проведено множество исследований, тем не менее, проблема удовлетворенности актуальна и на сегодняшний день, так как она не нашла до сих пор теоретического осмысления и тем более практического решения.

Различие в трактовке понятия удовлетворенность трудом определяется науками, которые данный феномен изучают. Являясь много-

гранным, понятие «удовлетворенность трудом» находит отражение не только в психологии и социологии, но в философии и в экономике. Рассмотрим категорию «Удовлетворенность трудом» с точки зрения различных наук, в которых она исследуется.

В философии вопрос удовлетворенности трудом рассматривался в работах Гегеля, Фурье и других философов. И представлен с точки зрения проблем значимости и характера самого труда, трудовой деятельности и творческого начала в труде. В эпоху расцвета концепции «экономического человека» преобладал вывод о том, что человек не может испытывать удовлетворения от содержания самой работы. Позже Ш.Фурье опроверг данный вывод, в своих работах о будущем обществе он указывал (хотя и неявно) на необходимость снятия дилеммы «труд и творчество»: труд должен быть освобожден от принуждения, тогда, если он соответствует склонностям и способностям человека, труд будет наслаждением.

Обращаясь к пониманию психологами удовлетворенности трудом, следует выделить две позиции, в разрезе которых рассматривается данная категория: как отношение к объекту оценки и как эмоциональное состояние в момент оценки, возникающее в результате насыщения некоторой потребности, доминирующей в социальной ситуации.

Мотивационно-эмоциональное содержание является одним из аспектов изучения удовлетворенности трудом, возникающее в процессе трудовой деятельности и представляет собой временное явление, связанное с конкретной ситуацией. Один из известнейших психологов XX в К. Левин понимал удовлетворенность как эмоциональную оценку отношения валентности цели и возможности (или результата) её достижения [2].

Удовлетворенность как отношение связано с особенностями личности и достаточно стабильно во времени. «Термин «отношение» в рассматриваемом случае определяет на только и не столько объективную связь сотрудника с его окружением, а прежде всего его субъективную позицию в этом окружении. «Отношение» включает момент оценки, выражает пристрастность личности» [4].

Основываясь на выше сказанном, А. Н. Занковский называет удовлетворенность трудом одной из основных установок (аттитюдов) индивида, связанных с трудом. По его мнению, удовлетворенность трудом является выражением общего отношения индивида к своей работе. Нужно отметить, что исследование удовлетворенности трудом традиционно использует измерение, основанное на установках.

Американский психолог Е. Локк выстраивал свои исследования в области удовлетворенности трудом, опираясь именно на психологические установки индивида. В своей работе Локк, определяя понятие «удовлетворенность трудом», первоначально формулировал его как «приятное позитивное эмоциональное состояние в результате оценки своей работы или своего опыта». Впоследствии он дал более развернутое определение: «Удовлетворенность трудом является результатом оценки своей работы, позволяющей достичь определенных ценностей, связанных с работой, при условии, что эти ценности дают возможность удовлетворить потребности индивида» [10].

Таким образом, понимание удовлетворенности трудом в контексте психологии труда рассматривается как совокупность психологических установок по отношению к трудовой деятельности, которая осуществляется персоналом организации, так как удовлетворенность трудом в первую очередь зависит от соответствия результатов труда внутренним потребностям субъекта труда.

Наиболее известным и одним из первых исследований в отечественной социологии по теме удовлетворенности трудом является исследование А. Г. Здравомыслова и В. А. Ядова. Социологи предложили рассматривать удовлетворенность трудом как «важнейший элемент общего морального и психологического состояния человека», как «степень реализации установок или требований, которые человек сознательно или несознательно предъявляет к своей работе» [1].

Состояние удовлетворенности в книге «Человек и его работа» рассматривается как «простейший итоговый показатель субъективного аспекта отношения к труду» [1]. При этом рассматривались как объективные, так и субъективные факторы, а именно: объективные социальные условия, наиболее глобальными из которых являются социально-политическое устройство и экономическая структура общества; личностные: структура мотивов и установки личности к труду, которые также социально обусловлены .

В социологии получила развитие и другая концепция понимания удовлетворенности трудом как удовлетворенности социальным статусом. Данная концепция была освящена в трудах Н. Ф. Наумовой, при этом труд работника следует рассматривать в системе общественного разделения труда. Положение человека в обществе зависит от того, какое место в общественно-экономической системе он занимает благодаря своему труду. «Не технические и даже не психологические, а социальные характеристики труда определяют интерес человека к нему, его отношение» – подчеркивает Н. Ф. Наумова [5].

Общий вывод Н. Ф. Наумовой перекликается с мнением В. А. Ядова и А. Г. Здравомыслова, что основной источником формирования эмоционального отношения к труду заложен в производственных отношениях.

Исследования экономистов по удовлетворенности трудом стали проводиться относительно недавно в конце 70-х годов. Удовлетворенность трудом стали рассматривать как экономическую категорию, заговорили об «экономике счастья», отражении экономической полезности в субъективных показателях. Несмотря на традиционное недоверие экономистов к субъективным и поведенческим переменным, проведенные исследования смогли доказать, что переменная удовлетворенности работой является хорошим индикатором объективных и субъективных характеристик работы (места работы) и ввели ее в круг экономических исследований. При этом экономисты не просто развили концепцию удовлетворенности работой, созданную в рамках других научных дисциплин, но и применили экономический инструментарий для ее анализа, который традиционно базируется на оценках функции полезности индивидов.

Одна группа экономистов соотносит удовлетворенность работой с функцией счастья (*Бланчфлауэр*, Освальд, Фрей) и функцией полезности индивидов (Кларк). Упомянутые исследователи рассматривают удовлетворенность работой как одну из составляющих «счастья» индивида. Работник более счастлив и уровень его удовлетворенности тем выше, чем выше уровень полезности для него от занятости на рабочем месте. «Счастье» при этом понимается как некоторая переменная, характеризующая благосостояние индивида и описываемая функцией полезности. Изначально предполагается, что индивиды, имеющие более высокие доходы, будут более счастливы, чем индивиды с низкими доходами. Максимизируя уровень полезности через повышение своего благосостояния индивиды становятся более «счастливыми», что в свою очередь отражается и на росте их удовлетворенности работой. Однако полных эмпирических подтверждений данный подход пока не получил.

Вторая другая группа экономистов считают, что функция полезности не в полной мере подходит для интерпретации удовлетворенности работой (Хамермеш, Леви-Гарбуа, Монтмаркет). По их мнению, удовлетворенность работой зависит не от максимума функции полезности, единого для всех индивидов, а в большей мере от действующих норм и ожиданий работников. Предполагается, что работники, имеющие одинаковые уровни доходов и одинаковые внешне

наблюдаемые характеристики рабочих мест, могут различаться по уровням удовлетворенности работой в связи, например, с различиями в их ожиданиях. В связи с этим для работников большее значение имеют относительные доходы или соотношение доходов, нежели их абсолютный уровень. Кроме того, как указывают в своем исследовании Л. Леви-Гарбуа и С. Монтмаркет, работники при принятии решения об удовлетворенности работой сравнивают «свой прошлый опыт» с текущей ситуацией, т.е. в своих оценках они опираются на некоторые ожидания того, что им уже известно [6].

Исследования по теме удовлетворенности впервые были выполнены в конце 1970-х гг. (Хамермеш, Боряс). Для осуществления анализа удовлетворенности индивидов использовалась следующая функция полезности:

$v = v(u, \mu)$,

где u – полезность труда, μ– полезность других сторон жизни индивида [7].

Позже функция полезности для оценки удовлетворенности индивидов была преобразована и расширена (Кларк и Освальд):

$u = u(y, h, i, j)$,

где полезность труда положительно связана с доходами (y), имеет обратную связь с количеством отработанного времени (h), при этом (i) – представляет вектор индивидуальных характеристик, а (j) – вектор характеристик рабочего места [9].

Однако в дальнейшем, учитывая субъективный характер индивидуальных оценок, в модель были включены субъективные оценки индивидов, опирающиеся на опыт, «сопоставления» с внешними альтернативами и т.п.

В итоге модель удовлетворенности работой получила следующий вид (Кларк):

$u = u(y, h, i, j, E)$,

где E – вектор переменных, отражающий субъективные оценки индивидами имеющихся альтернатив [8].

В более развернутом виде модель удовлетворенности трудом представлена в работах Л. Леви-Гарбуа, С. Монтмаркет, В. Симонет.

Таким образом, экономисты признали важность субъективных трудовых показателей, но при этом следует отметить, что единого мнения у экономистов относительно применения функции полезности при исследованиях удовлетворенности трудом не выработано.

Итак, принимая во внимание всё разнообразие подходов к рассмотрению удовлетворенности трудом, можно выдвинуть неко-

торые общие выводы относительно природы и характеристик рассматриваемой категории. А именно, что удовлетворенность трудом должна рассматриваться как целостная, многоплановая и многоаспектная характеристика отношения человека к выполняемой им работе, проявляющаяся, прежде всего в виде субъектных установок, оценок, отношения, а также эмоциональных переживаний, касающихся трудовой деятельности.

Список литературы

1. Здравомыслов, А. Г. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 485 с.

2. Ильясов, Ф. Н. Удовлетворённость трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) / Ф. Н. Ильясов. – Ашхабад : Ылым (Наука), 1988. – 100 с.

3. Каплан, Р. С. Нортон Сбалансированная система показателей: от стратегии к действию / Р. С. Каплан. – М. : Олимп-бизнес, 2003. – 210 с.

4. Куликов, Л. В. Психология личности в трудах отечественных психологов: Хрестоматия / Л. В. Куликов. – СПб. : Питер, 2009. – 464 с.

5. Наумова, Н. Ф. Удовлетворенность трудом как социальная характеристика / Н. Ф. Наумова. – М., 1970. – 238 с.

6. Смирных, Л. И. Удовлетворенность работой. Кто выигрывает: стабильные или мобильные работники? / Л. И. Смирных. – М. : ГУ ВШЭ, 2008. – 52 с.

7. Borjas, G. Job Satisfaction, Wages and Unions // Journal of Human Resources. – 1979. № 14. – P. 21–40.

8. Clark, A. E. Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? / A. E. Clark // Labour Economics. – Vol. 4. – 1997. – P. 341–372.

9. Clark, A. E. Satisfaction and Comparison Income / A. E. Clark, A. J. Oswald // Journal of Public Economics. – Vol. 61. – 1996. – P. 359–381.

10. Locke, E. A. What is Job Satisfaction? OB and Human Performance / E. A. Locke. – Vol. 4. – 1976. – P. 309–336.

С. В. Цайзер
магистрант,
Челябинский государственный университет

КОУЧИНГ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ

«Коучинг поощряет людей взять на себя более смелые, рискованные проекты, которые в итоге могут принести большую прибыль, чем можно было предполагать вначале».
The Wall Street Journal

Понятие коучинга, в настоящее время широко используется и многие знакомы с этим понятием, и многие использовали его на практике, тем не менее что же это такое. На самом деле единственно верного определения понятию «коучинг» не существует, каждый автор пытается определить коучинг по-своему и внести что то свое в определение «коучинга». Но, тем не менее, каждый, кто пытается это сделать сходятся в одном, а именно: *Коучинг* – это метод определения и достижения целей, способ получения максимальных результатов. Это метод, который фокусируется на результате, на достижение наилучшего результата и на устремление к цели. Существует множество определений понятия коучинг, они давольно громоздкие и не совсем понятны для восприятия, людям не имеющим экономического образования, но, тем не менее, хотелось бы подчеркнуть: Коучинг – это метод определения и достижения цели, при чем с минимальными усилиями достигать минимальных результатов.

«Coaching» – это слово пришло из спорта, и в переводе на русский означает тренерство. То есть это тренировка на достижение определенного результата. «Coach» – означает наставлять, тренировать, воодушевлять. Но коуч – намного больше, чем просто тренировка, а коуч – не просто тренер. Поэтому эти термины используется в русском языке без перевода [1].

Как же строятся отношения в Коучинге? Каким образом нужно выстроить взаимоотношение между коучем и подчиненным? Коучинг строиться на определенных правилах:

1. Коуч должен быть не просто уверен, а глубоко убежден в том, что любой человек обладает огромным потенциалом, что каждый человек является творцом и он уже имеет максимум возможностей.

Это очень важная убежденность коуча, без этой убежденности, наверное, даже и не стоит заниматься коучингом.

2. Очень важный момент – взаимного доверие и уважения коуча и его подчиненного. Если не будет взаимопонимания и доверия между двумя людьми, то процесс коучинга не получиться, это будет все что угодно, но только не коучинг.

3. Коучинг – это не директивный подход, это подход, скорее, более мягкий, и для некоторых руководителей он может и не подойти. Скорее это будет стиль, качество коучера, который работает вне организации или работает в ней и поддерживает этот стиль – стиль не директивности.

4. Профессиональный коуч не дает советов. Он направляет и задает вопросы, но ни в коем случае не является экспертом, коуч – это тот, кто слушает и задает специальные вопросы, для того, чтобы прояснить ту цель, которая важна для сотрудника, организации и наметить определенные шаги и пути достижения цели.

Персональный коуч – это успешный, состоявшийся в жизни человек, который владеет системными знаниями для того, чтобы помогать заказчику в достижении любой реальной цели.

Далее хотелось бы рассмотреть основные принципы на которых базируется коучинг:

1. Фокусировка не на проблемах, а на задачах и целях. Фокус на цели и фокус на том, что мы можем сделать, чтобы улучшить нашу деятельность и все-таки достичь поставленной цели. Часто бывает так, что подчиненный говорит: «Я не хочу больше опаздывать на работу», «Я не хочу больше видеть, как мои подчиненные не выполняют порученную им работу». И как возникает вопрос «Чего же Вы хотите?», ответ приходит сразу «Я не хочу, чтобы подчиненные вели себя таким образом». «А что Вы все таки хотите?». И с этого момента и начинается коучинг, когда руководитель говорит «Хочу чтобы подчиненные приходили во время» – это акцент на задаче, мы снимаем акцент на проблему, акцент на то, чего я не хочу и акцентируем внимание на задаче.

2. Коучинг направлен на действие сейчас, на действие в будущем и ни в коем случае не на то, как это было в прошлом. Мы живем сейчас и думаем о том, как достигать цели в будущем, поэтому это важный момент фокус на настоящем и на будущем. Здесь очень важно не думать о том, какие раньше допускались ошибки, о том, что получалось или не получалось в прошлом.

3. Конфиденциальность и сотрудничество. Если коуч работает с клиентом или подчиненным, то важно 100 % гарантия того, что все

что вся информация, полученная коучем от клиента, останется между ними, если только не было ранней договоренности об определенной информации, которая может быть использована в дальнейшем, иначе никак, соблюдение полной конфиденциальности позволит получить больше правдоподобной информации. Задача стать другом для подчиненного на данный момент, чтобы он открылся и мог нам доверять.

Существует базовое уравнение коучинга которое выглядит так:

Эффективность = потенциал – препятствие

Препятствие это не столько внешние препятствия, а скорее внутренние, которые могу блокировать ваши способности. Задачи коучера – минимизировать эти препятствия (страхи, неуверенность, чрезмерное усердие, желание произвести впечатление, гнев, скука), а также максимизировать потенциал подчиненного (помочь обнаружить лучшее, что есть в подчиненном, научиться эффективно это применять)

Цель коучинга именно результативность и достижение цели. Коучинг позволяет развивать ответственность и уверенность. Ведь только то, что осознается, поддается контролю, только то, за что мы берем ответственность – это наши решения, решения, которые мы обязуемся выполнять Часто бывает так, что руководитель поручает определенные задачи, но подчиненный их игнорирует. Почему? Почему не берет на себя ответственность? А ответственность подчиненный возьмет на себя только тогда, когда будет внутренне согласен с этим решением, когда он сам захочет его выполнить, и тогда он выполнит его наилучшим образом. И это одна из задач коучинга – сделать так, чтобы сотрудник взял на себя ответственность и выполнил поручения данные ему.

В настоящее время все большую популярность набирает коуч-менеджмент. Чем же отличается коуч-менеджмент от менеджмента? Прежде всего, основа коуч-менеджмента в том, что постепенно на смену директивным указаниям приходят вопросы, либо совмещение указаний с дополнительными вопросами. Ведь когда руководитель выдает задание подчиненному одна из его задач – понять, на сколько верно его поняли, на сколько подчиненный обладает ресурсами и что может помочь этому подчинёнными подойти более ответственно к заданию [3].

Руководитель-коуч не просто ставит своему подчиненному задачи, но и обязательно спрашивает при этом:

– насколько данная задача выполнима для подчиненного?

– как соотноситься это задание с другими поставленными задачами?

– с помощью каких приемов и методов подчиненный намерен достичь результата?

– есть ли у подчиненного знания и навыки, необходимые для использования в работе данных приемов и методов?

Эти вопросы стимулируют сотрудника думать и проявлять активность в выполнении.

Менеджер-коуч должен иметь адекватное представление о степени готовности своего подчиненного к выполнению конкретной задачи в плане наличия желания и квалификации.

Ведь если рассмотреть типы сотрудников, которые бывают в организациях, то мы получим следующее:

1. *Новичок* – недавно пришедший сотрудник в организацию, которым, скорее всего, необходимо получить инструкцию, они хотят, чтобы им показали и рассказали, что надо делать, и для таких людей коучинг не уместен. Для них скорее подойдёт такой инструмент, как указания, разъяснение, менторство (наставничество). Очень будет хорошо, если у новичка будет наставник, который шаг за шагом ему покажет и расскажет, что необходимо делать в условиях данной организации, тогда его деятельность в организации будет успешной.

2. *Специалист* – сотрудник, хорошо справляющийся с поставленными задачами, у него появляются идеи о более эффективных способах работы. Он достаточно мотивирован для работы и с ним можно уже применять методы коучинга, для того чтобы конкретизировать, что он хочет сделать еще лучше и как он может усовершенствовать процесс своей работы. Задача руководителя сводиться к тому, чтобы контролировать и направлять этого подчиненного, с целью того, чтобы он развивался в этой организации, осознавая свои ресурсы, свои плюсы и работал над своими недостатками.

3. *Старожил* – сотрудники, работающие в организации довольно долго, как правило и чаще всего занимают довольно высокие должности, позволяющие им основную массу решений принимает самостоятельно. Они прекрасно понимают и знают всю структуру организации, для них будет актуален коучинг постановки цели. Ведь от того как поставлена цель зависит успех [2].

Многие руководители приняли такую сентенцию Тома Питерса, о том, что «нужно измениться или погибнуть». Почему это очень важно сейчас? Темпы роста компаний, темпы взаимодействия компаний, темпы конкуренции усиливаются, увеличиваются, и сейчас

уже очень важно для компании не только развиваться, но и успевать в гонке: в гонке за своими конкурентами, в гонке за своим клиентом. Ведь понятно, что товаров становиться все больше и больше и не секрет, что они все больше и больше становиться похожи друг на друга. И компании нужно каким-то образом выделиться, показать, что они являются лидерами, именно у них самый лучше продукт, именно они заслуживают внимания своих клиентов. Конечно, темпы роста очень высоки, темпы гонки высоки, но и ставки тоже. Если мы говорим о том, что дальновидный руководитель должен предугадывать, думать о том, что будет завтра и о том, как процветать и через месяц и через год, десять лет. И это важно. Посмотрите как увеличилась скорость передачи сообщения: еще каких-то 50 лет назад подумать было не возможно об использовании мобильных телефонов и приходилось совершать длительные поездки, пользоваться телеграфом. И это еще раз говорит о том, что темпы растут, что та информация, которая важна, должна передаваться молниеносно, а изменения происходить очень быстро, только тогда мы успеем в этой гонке. Именно методы коучинга могут помочь успешно развиваться и развиваться не только сейчас, но и в будущем.

Понятно, что изменения в компании могут быть не значительными, которые касаются одного отдела, это может быть изменение всей структуры компании, это может быть изменение системы менеджмента. Какими бы они ни были, их внедрение сопряжено с определенными трудностями, и его нужно проводить быстро и эффективно. Никто сейчас не захочет производить изменения только ради самих изменений, эти изменения назрели, они необходимы. Изменения могут касаться как одного человека в компании, так и всего персонала. Достаточно часто руководители задаются вопросом «Как управлять?», «Актуальны ли методы, которые использовались ранее в нынешней ситуации?», «Что я могу сделать, чтобы управлять более эффективно», и это, действительно, коучинговые вопросы.

Вопрос «Как управлять?» остается актуальным. Ответ прост: «Изменяйте способ ведения бизнеса – и делайте это быстро». Коучинг – это процесс помощи организации в продуктивном развитии и максимальной реализации ресурсов. Коучинг – инструмент для раскрытия и использования возможностей организации, преодоления трудностей и ограничений в достижении наилучших результатов. Для изменения способа видения бизнеса необходимо внедрять организационные изменения. *Организационные изменения* – это процесс

перехода системы в качественно новое состояние в соответствии с представлением о цели преобразования.

Цели организационных изменений – достижение успеха, совершенствование организации, повышение прибыли. Но изменения в организации являются источником как благоприятных событий, так и проблем. Когда руководитель приходит к решению внедрить изменения в компании, он вынужден принимать решения действовать новыми для него и его подчиненных способами, что в итоге приведет к переменам, связанным с определенными трудностями.

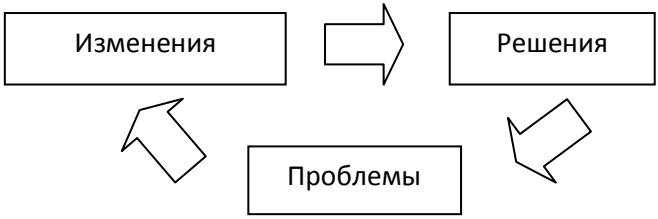


Рис. 1. Процесс организационных изменений

Таким образом, процесс организационных изменений, как не парадоксально, неизменен.

Пример. В одной из компаний внедрили CRM (Customers Relationship Management) систему. Это нововведение для компании. Больше половины отказывались работать с этой системой, они просто саботировали эту систему. Что нужно сделать для того чтобы сотрудники начали использовать систему и сотрудники начали работать. Если рассматривать данную позицию со стороны коучинга, необходимо не просто вводить изменения, нужно донести это для подчиненных: почему это важно для организации и к чему приведет внедрение CRM-системы. Ведь введение CRM-системы приведет к тому, что будет легче прослеживать клиентскую базу, легче общаться с клиентами и нововведение упростит систему документооборота, а значит, облегчит труд самим работникам, которые не желают работать с CRM-системой. Руководитель, использующий в своей деятельности инструмент коучинга, помогает с наименьшими негативными последствиями внедрять изменения, более активно действовать и стимулировать своих подчиненных к действию, к принятию изменений, к пониманию необходимости изменений. Как уже писалось ранее, только то, что осознается, только то, что человек действительно хочет делать, он и будет делать. Если этого осознания важности изменения нет, то мы можем только стимулировать чело-

века к определенным достижениям, но мы не можем его заставить. Руководители должны помнить одно выражение: «Можно привести лошадь к водопою, но невозможно заставить ее пить из него» [4].

Рассмотрим этапы коучинга организационных изменений:

I. Анализ факторов: готовности и способность компании и сотрудников к изменениям. Перед внедрением чего-либо, в том числе и коучинга, нужно разобраться, а готова ли организация к этому, какие организационные изменения нужно провести и насколько сотрудники готовы к коуч-менеджменту.

Привлекаемый на этом этапе коуч задает ряд вопросов рабочей группе проекта перемен:

– Какая из сфер деятельности организации/подразделения команды или комитета нуждается в изменении, прежде всего?

– Почему так важны перемены в этой области?

– Как изменения в выбранной сфере повлияют на остальные направления деятельности компании?

– Почему именно эти перемены важны сейчас?

– Готово ли выбранное структурное подразделение деятельности компании к переменам?

– К каким последствиям приведут изменения в выбранной сфере?

II. Коучинг для определенных целей.

После того как были проанализированы причины необходимости перемен, встает следующий вопрос: «Каков будет результат перемен?». Для многих руководителей представление о «желательном будущем» бывает достаточно общим и выражается в нескольких предложениях. На этапе перемен очень важно иметь определенное видение будущего или образ того, что должна достичь организация в целом, конкретное подразделение, рабочая группа и/или отдельный работник, или какими они должны стать в результате проведения процесса изменений. Четкое представление ожидаемых результатов позволяет представить многомерную программу перемен как понятные для сотрудников организации цели и задачи. Именно это видение объясняет, почему необходимы перемены, которые бывает достаточно трудно внедрить.

Таким образом, еще одной важной составляющей коучингового диалога является постановка цели. Коучинг топ-менеджмента компании на этапе осознания потребности изменения перехода к этапу его планирования позволяет сформировать ясное и доступное для понимания другими (подчиненными, партнерами) видение будущего и средств его достижения. Рассмотрим поэтапно все стадии коуч-

сессии, способствующей формулированию и осознанию ожидаемых результатов изменения. Необходимо прояснение картины желаемого, уточнение текущего состояния дел, формулировка конкретных и детализированных целей, выяснение вопросов: «Какова Ваша цель? Что именно Вы хотите?».

III. Коучинг на этапе планирования.

Известно, что мы усиливаем именно то, на что больше всего фокусируем свое внимание.

Если руководство компании придерживается принципа «Всего – мало, всем – не хватит!», то, скорее всего, оно едва ли достигнет своих целей. Поэтому, после того, как мы определились с формулировками целей, первоочередная задача – это планирование конкретных шагов по их достижению. На этом этапе коучинговой поддержки важно способствовать акцентированию внимания линейного менеджера и рядовых сотрудников, вовлеченных в процесс организационных изменений на умении эффективно расставлять приоритеты.

Одним из лучших примеров взаимодополняющего распределения приоритетов является система Уильяма Блесса. В этой системе выделяются две основные категории – важное и срочное. Эта модель помогает сформулировать вопросы, ведущие к выделению важнейших приоритетов в долгосрочной перспективе. Почему это может быть полезным на стадии планирования? На стадии планирования эта схема позволяет отделить срочные, но сиюминутные дела от действительно важных задач. Обратная связь в коучинге. Обратная связь между подчиненным и руководителем и подчиненным.

Коуч может применяться, как уже писалось ранее, как к руководителю, так и в подчиненному. В таблице 1 представлен сопоставительный анализ коучинга подчиненного и руководителя другим руководителем.

	Коучинг подчиненного	Коучинг руководителя руководителем
Ключевые цели	Скорректировать поведение, улучшить результативность деятельности, способствовать приобретению навыков, которые позволят подчиненному взять на себя новые полномочия и ответственность	Поддерживать и направлять личностный рост подчиненного

	Коучинг подчиненного	Коучинг руководителя руководителем
Инициатива	Коуч направляет обучение подчиненного, в ряде случаев – инструктирует	Объект коучинга сам ответственен за свое развитие и обучение
Добровольное начало	Существенно желание подчиненного участвовать в коуч-сессиях, однако это может быть не всегда добровольное включение в процесс	Объект коучинга сам ответственен за свое развитие и обучение
Фокус	Сегодняшние проблемы и возможности развития	Долгосрочное развитие карьеры и предпринимательских активностей
Роли	Развивающие переговоры и обратная связь	Активный слушатель, ролевая модель, инициатор нововведений, создатель/строитель связей
Длительность	Краткосрочные задачи: «Нужно здесь и сейчас»	Долгосрочность
Взаимоотношения	Руководитель-подчиненный	Партнер-партнер

В заключении хотелось бы отметить, что с помощью коучинга управление изменениями становится не только увлекательной задачей, решение которой позволяет подняться на новый уровень, но и приносит глубокое удовлетворение. Современному руководителю нужна очень большая смелость и уверенность в себе, чтобы правильно выбрать вектор развития. На пути к трансформации и линейного руководителя, и топ-менеджера ожидает масса трудностей и препятствий. Очень часто бывает необходим помощник-коуч, который поможет им преодолеть их, услышать и изменить себя.

Список литературы

1. Добротворский, И. Л. Коучинг – личная тренировка: Помощь в решении самых запутанных проблем в управлении, бизнесе и карьере / И. Л. Добротворский. – М., 2006.

2. Коучинг на предприятии. Станьте менеджером – тренером. – М., 2010. – 206 с.

3. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса. Практическое руководство. – СПб. : Речь, 2010. – 144 с.

4. Работа как внутреняя игра: Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2010. – 252 с.

М. Р. Юсупов
доцент, канд. ист. наук,
Челябинский государственный университет

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

В последние годы достаточно много говорится и принимается решений по реализации Программы развития России до 2020 года, которая включает в себя ряд мер по качественному обновлению социальной сферы [1]. Кроме того, Минэкономразвития России в 2010 г. подготовило проект Инновационная Россия – 2020, который был утвержден на заседании Правительства РФ в декабре 2011 г. [2].

Это определяет актуальность исследования инновационных процессов происходящих в социальной сфере, а также изучение инновационной деятельности в управлении социальной инфраструктурой.

В Стратегии инновационного развития страны на период до 2020 года сказано, что внедрение инноваций в общественном секторе и социальной сфере позволит значительно улучшить качество услуг, предоставляемых населению, сократить сроки их предоставления, обеспечить «обратную связь» в отношении контроля своевременности и качества, повысить их доступность.

В этих целях будет осуществлена разработка концепций инновационного развития сфер образования, здравоохранения, культуры, социального обслуживания населения, жилищного строительства и коммунального хозяйства, агропромышленного комплекса, а также обеспечено отражение приоритетов инновационного развития в составе стратегий и государственных программ развития соответствующих секторов (отраслей) экономики и социальной сферы.

В концепциях инновационного развития соответствующих секторов будут предложены необходимые меры по внедрению технологических и организационных инноваций, направленных, в том

числе, на обеспечение ресурсо- и энергосбережения, повышение эффективности управленческих процессов, оперативности и качества предоставления услуг населению, формированию системы непрерывного образования и «управления знаниями», системы управления интеллектуальной собственностью.

Чтобы реализовать выше названные концепции, Правительство России предлагает сформировать необходимые управленческие механизмы:

– определение структурных подразделений в федеральных органах исполнительной власти, ответственных за инновационное развитие соответствующей сферы и создание при них экспертных советов, с участием заинтересованных научных, образовательных организаций, представителей бизнеса и общественности;

– определение состава и целевых значений основных показателей инновационного развития соответствующей сферы, включая объем финансирования НИОКР, для всех управленческих уровней;

– совершенствование механизмов планирования исследовательских и опытно-конструкторских работ, освоения новых технологий, повышение качественных характеристик предоставляемых услуг, с учетом лучшего мирового опыта, учета предложений профессиональных ассоциаций;

– формирование (или конкурсный отбор) и обеспечение поддержки деятельности организационных структур (центров компетенции), отвечающих за содействие внедрению технологических и организационных инноваций на отраслевом уровне;

– формирование баз данных технологических и организационных инноваций в соответствующей сфере, создание необходимых интернет-ресурсов для их публикации и обсуждения;

– формирование технологических дорожных карт для планирования разработки конкретных технологий/продуктов, формирование перспективных «технологических платформ».

Для успешной реализации мер, направленных на поддержку и стимулирование инноваций в общественном секторе, инфраструктурных отраслях и социальной сфере, будет проведена работа по снятию регуляторных ограничений на распространение инноваций, включая:

– принятие новых или пересмотр технических регламентов, стандартов, требований к качественным характеристикам закупаемой (финансируемой) продукции и услугам в рамках закупок для государственных и муниципальных нужд и государственных заданий,

увязка планов внедрения новых технологий государственными и муниципальными учреждениями с устанавливаемыми требованиями;

– формирование правовых механизмов передачи в частное управление клиник, учреждений образования и культуры, иных объектов социальной инфраструктуры, при гарантированном обеспечении частными управляющими компаниями выполнения государственных заданий;

– совершенствование и широкое распространение механизмов передачи в лизинг дорогостоящего оборудования для нужд медицины, образования, строительства и эксплуатации объектов инфраструктуры;

Важным направлением станет разработка программ институционального развития Российской академии образования, Российской академии медицинских наук, Российской академии сельскохозяйственных наук, направленных на обеспечение использования потенциала фундаментальной и прикладной науки на цели модернизации системы образования, здравоохранения, развития сельского хозяйства.

При этом будет обеспечена максимально тесная интеграция институтов государственных академий с соответствующими «отраслевыми» вузами, активизировано сотрудничество с зарубежными научными центрами и заинтересованными организациями, работающими в сфере образования, медицины и сельского хозяйства.

Значительное число регионов уже активно участвует в процессах глобальной конкуренции за инновационный капитал. К таким регионам относится деятельность таких субъектов Федерации как Санкт-Петербург, Новосибирская область, Томская область, Республики Татарстан и Мордовия и др. Правительство России в качестве основных инструментов реализации политики инновационного развития на региональном уровне предлагает реализовать следующие меры [2]:

– регулярная разработка и реализация программ развития конкуренции субъектов Российской Федерации;

– предоставление субсидий организациям малого и среднего бизнеса на цели активизации инновационной деятельности, в т.ч. оплату прикладных НИОКР, инжиниринговых услуг, проведение маркетинговых исследований, патентования, сертификации выпускаемой продукции, выхода на внешние рынки, субсидирование процентных ставок по кредитам через региональные программы поддержки малого бизнеса. Наращивание доли расходов таких программ, направляемых на поддержку инновационного малого бизнеса до 40–50 % в течение следующих трех лет;

– предоставление финансовой и имущественной поддержки созданию и развитию объектов инновационной инфраструктуры, включая бизнес-инкубаторы, технопарки, центры трансфера технологий, инновационно-технологические центры, центры коллективного пользования оборудованием, центры прототипирования и дизайна, региональные венчурные фонды, технологические музеи, ориентированные на молодежь и стимулирующие интерес к техническому образованию;

– стимулирование производства инновационной продукции в рамках закупок товаров и услуг для государственных и муниципальных нужд;

– реализация программ инновационного развития государственных и муниципальных учреждений, компаний с преобладающим участием субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, государственных и муниципальных унитарных предприятий;

– предоставление льгот по налогу на прибыль организаций и налогу на недвижимое имущество организаций;

– поддержка образовательных программ системы основного и дополнительного образования, обеспечивающих развитие кадрового потенциала инновационной деятельности;

– поддержка внешнеэкономической деятельности, включая привлечение прямых иностранных инвестиций, развитие кооперационных связей в сфере высоких технологий;

– содействие формированию культуры инноваций в обществе и повышению престижа инновационной деятельности.

При анализе особенностей инновационных процессов в отраслях социальной сферы, ряд авторов констатируют отдельные недостатки в терминологическом аппарате [3].

В данной статье хотелось бы остановиться на факторах, отрицательно сказывающихся на инновационной деятельности в социальной сфере.

Н. Д. Эмиров к таковым относит следующие факторы. Недостаточная заинтересованность региональных органов государственной власти и муниципалитетов в реальном внедрении нововведений. Например, приватизация предприятий ЖКХ частично вывела данную отрасль и соответствующие финансовые потоки из под контроля властных структур.

В инновационном развитии социальной сферы необходимо учитывать такой фактор, как сопротивление населения многим ново-

введениям в отрасли, зачастую ломающим привычный жизненный уклад.

Отмечается специфика социальной сферы, когда затруднена прямая диффузия инноваций. Каждая организация в данной области функционирует в рамках индивидуальных условий: в разных типах населенных пунктов, градостроительных и природно-климатических характеристик, плотности населения и специфики трудовых ресурсов, структуры основных фондов, запросов потребителей, сложившихся навыков управления и т.п. В силу этого прямое насаждение новшеств в социальной сфере затруднено. Кроме того, ряд услуг социальной сферы сами по себе практически не поддаются инновациям и в течение многих десятилетий не меняют своих потребительских свойств, например обеспечение водой, газом, электроэнергией и т.п.

Инновационный процесс в отрасли существенно затрудняется низким уровнем подготовки ее кадров, непосредственно реализующих те или иные нововведения. Мы согласны с мнением, которое высказал О. П. Брискер, «...в России сложилась парадоксальная ситуация, когда создаваемые в течение десятилетий дорогостоящие фонды, недвижимость, определяющая уровень жизни и, тем самым, в немалой степени экономическую безопасность страны, управляются лицами, получившими знания в объеме средней школы и не имеющими представлений о передовых технологиях и ресурсосбережении» [4. С. 11].

Таким образом, социальная сфера в России, так же, как экономика, остро нуждается в широком использовании инноваций в хозяйственном механизме, в управлении и технологическом развитии.

Мы полностью согласны с тем, что ключевая задача инновационного развития – создание условий для формирования у граждан компетенций инновационной деятельности, или – компетенций «инновационного человека» как субъекта всех инновационных преобразований.

«Инновационный человек» – достаточно широкая категория, которая означает, что каждый гражданин должен стать адаптивным к постоянным изменениям. При этом каждый гражданин будет играть свою роль в общем инновационном сообществе в соответствии со своими склонностями, интересами и потенциалом.

Как справедливо отмечено в Стратегии инновационного развития страны - ключевыми компетенциями инновационного сообщества должны стать:

– способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремление к новому;

– способность к критическому мышлению;

– способность и готовность к разумному риску, креативность и предприимчивость, умение работать самостоятельно и готовность к работе в команде, готовность к работе в высококонкурентной среде;

– широкое владение иностранными языками как коммуникационными инструментами эффективного участия в процессах глобализации, включая способность к свободному бытовому, деловому и профессиональному общению на английском языке.

Список литературы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – № 47. – Ст. 5489.

2. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 08 декабря 2011 г. № 2227-р // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 1. – Ст. 216.

3. Эмиров, Н. Д. Факторы инновационной деятельности в социальной сфере / Н. Д. Эмиров // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 4.

4. Брискер, О. Л. Повышение эффективности деятельности предприятий жилищно-коммунального хозяйства в регионе: автореф. дис. ... канд. экон. наук / О. Л. Брискер. – Оренбург, 2005.

М. С. Ярушев
магистрант,
Челябинский государственный университет

ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Актуальность изучения вопросов оценки и управления профессиональными рисками в России в настоящее время объясняется высоким уровнем развития индустриального труда, когда активное применение техники и технологии, химических и биологических веществ, различных видов энергии и проникающего излучения приводит к тому, что практически все условия труда людей подвержены рискам.

Федеральным законом от 18.07.2011 г. №238-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации о дополнении понятия «профессиональный риск» (закон вступил в силу с 02.08.2011 г.). В Кодексе «профессиональный риск» – это вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами (ст. 209).

В условиях трудовой деятельности **управление профессиональными рисками следует рассматривать как механизм, позволяющий обеспечивать безопасность условий труда и** уменьшение профессиональных рисков для работников организации**. Поэтому р**азработка процедур, связанных с оценкой и управлением профессиональными рисками организации - важная часть процесса разработки системы управления охраной труда.

Эффективность системы управления охраной труда определяется реализацией мер, основанных на оценке профессиональных рисков, позволяющих работодателю исключить или уменьшить риски воздействия вредных и опасных производственных факторов на работников.

Таким образом, управление профессиональными рисками – организованная деятельность, направленная на приведение уровней рисков к допустимым значениям, включающая анализ и оценивание риска, разработку и внедрение защитных мер, и оценку их результативности.

Оценку и управление профессиональными рисками можно рассматривать как одну из составляющих правовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий охраны труда - системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, которая включает в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В этой связи, определение факторов профессионального риска, исследование их безопасных (и опасных) уровней воздействия на работающих, мониторинг здоровья и безопасности на рабочих местах, организация работы по изучению несчастных случаев и профессиональных заболеваний и ряд других вопросов входит в круг задач по оценке и управлению профессиональными рисками.

Имеется много «инструментов» оценки риска и рекомендаций для проведения оценки рисков. Выбор методов оценки рисков зависит от условий на месте работы, например, от числа работников,

применяемого оборудования и методов работы, от конкретных особенностей места работы, каких-либо специфических рисков. Наиболее распространенными инструментами оценки риска, полезными при выявлении опасностей признаны контрольные перечни того, что может представлять опасность или угрозу. Например:

- неровные или скользкие поверхности;
- движущиеся транспорт и машины;
- движущиеся части машин;
- объекты или их части с опасными поверхностями (острые, грубые);
- горячие или холодные поверхности, материалы и т.п.;
- рабочие места на высоте или требующие подъема на высоту;
- ручные инструменты;
- высокое давление;
- электрические установки и оборудование;
- пожар;
- взрыв;
- химические вещества, включая пыль в воздухе;
- шум;
- вибрации;
- освещенность;
- ультрафиолетовое, инфракрасное, лазерное и микроволновое излучение;
- электромагнитные поля;
- жаркий или холодный климат;
- поднятие и переноска грузов;
- работа в неудобном положении тела;
- биологическая опасность (вирусы, паразиты, бактерии);
- стресс, принуждение, беспокойство;

и так далее.

Управление профессиональными рисками осуществляется после проведения оценки рисков.

Процедуру оценки рисков (включая элементы управления рисками), можно разбить на ряд этапов.

1. Разработка программы оценки рисков на рабочих местах.

2. Структурирование оценки (решение относительно подхода: по расположению / по функциям / по процессам / по производственной цепочке).

3. Сбор информации.

4. Выявление опасностей.

5. Идентификация тех, кто подвергается риску.

6. Выявление вида воздействия среди тех, кто подвергается риску.

7. Оценка риска (вероятность нанесения вреда / тяжесть вреда в фактических обстоятельствах).

8. Изучение вариантов для исключения рисков или управления рисками.

9. Определение приоритетных действий и принятие решений относительно мер по управлению рисками.

10. Реализация управления рисками.

11. Письменное оформление оценки рисков.

12. Оценка эффективности действий.

13. Пересмотр (если вводятся изменения, или периодический).

14. Мониторинг программы оценки риска.

На основе проведенной оценки рисков, должен разрабатываться и реализовываться план действий по устранению рисков и управлению рисками, осуществлению мониторинга. Такой план действий может включать:

– вопросы организации и координирования работ по управлению рисками (прежде всего, обеспечение соблюдения требований, предусмотренных действующим законодательством);

– назначение компетентных лиц для мониторинга профессиональных рисков и результатов работы по их снижению;

– проведение корректирующих мероприятий и мониторинга эффективности профилактических мер;

– проведение консультаций с представителями работников о мерах, улучшающих охрану труда;

– вопросы предоставления необходимой информации и ресурсов работникам, участвующим в управлении рисками, а также вопросы их обучения;

– вопросы проведения лицами, назначенными для мониторинга профессиональных рисков, консультаций с работниками, непосредственно занятыми на рабочих местах, где проведена оценка и осуществляется управление рисками;

– определение условий и мер, которые могут быть приняты для пересмотра риска;

– информирование работников и/или их представителей о реализации принятых мер;

– обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;

– установление компенсаций работникам за работу во вредных и опасных условиях труда;

– обеспечение страховой защиты как в рамках обязательного государственного социального страхования от несчастных случаев и профзаболеваний, так и в рамках программ добровольного страхования от несчастных случаев и добровольного медицинского страхования.

Процесс управления профессиональными рисками осуществляют участники:

– работодатели, которые организуют и обеспечивают управление профессиональными рисками, назначают лиц, участвующих в управлении профессиональными рисками;

– службы охраны труда, образованные работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

– работники, непосредственно занятые на рабочих местах, где оценивались профессиональные риски и/или их представители, которые участвуют в консультациях и содействуют проведению мероприятий по управлению профессиональными рисками;

– организации и специалисты, оказывающие услуги в сфере охраны труда, которые, при возникновении такой потребности, консультируют работодателей, проводят необходимые измерения, содействуют в подготовке и проведении мероприятий по управлению профессиональными рисками;

– в случае необходимости, специалисты по отдельным вопросам, привлекаемые работодателем.

Положение о системе управления профессиональными рисками и порядок оценки уровня профессионального риска утверждает Минздравсоцразвития России. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Из всего вышесказанного следует, что для полноценного функционирования оценки и управления профессиональными рисками, необходимо регулярно выявлять вероятность проявления профессиональных рисков во времени, определять тяжесть их последствий для определенных групп работающих и отдельных работников, тем самым эти действия позволят принимать соответствующие меры по профилактике и минимизации профессиональных рисков.

Список литературы

1. Федеральный закон от 18.07.2011г. №238-ФЗ. – URL: www.duma.qov.ru

2. «Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации», утв. Постановлением Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. № 14.

3. Р 2.2.1766-03. Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки/

М. Л. Ярощук
магистрант,
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК КОМПЕТЕНЦИЯ ПЕРСОНАЛА

В последние годы в практике управления персоналом все чаще озвучиваются идеи единства процесса формирования личности как профессионала и профессионала как личности.

Причем, формирование профессионала – это не столько создание благоприятных внутренних и внешних условий его деятельности, сколько воспитание профессионала как личности. Знания, умения и навыки, составляющие исполнительскую сторону профессиональной деятельности, успешно формируются лишь при личностном принятии и осознании общественного значения соответствующих целей, что определяет формирование высокой ответственности, инициативы, готовности к творчеству.

Иными словами – от персонала на всех уровнях управления требуется высокий уровень компетентности.

Иногда понятия компетенция и компетентность разводят, определяя компетенцию как «Способность, отражающую необходимые стандарты поведения», а компетентность как «Способность, необходимую для решения рабочих задач и для получения необходимых результатов работы. Но все же чаще всего эти понятия употребляются как синонимы.

Среди различных видов компетенций, выделяемых на разных уровнях, мы остановимся на одной из важнейших, универсальных компетенций персонала – ответственности, в общем виде чаще всего определяемой как «обязанность человека отвечать за свои действия, поступки, а также за их последствия».

Применительно к профессиональной деятельности среди проявлений ответственного поведения персонала могут быть:

– доведение поставленной цели до конца, независимо от существующих трудностей и препятствий;

– осуществление деятельности строго в установленный срок;

– готовность идти на риск при достижении поставленной цели;

– самостоятельность при взятии обязательств на себя по выполнению какой-либо деятельности.

Универсальность данной компетенции заключается в том, что она должна проявляться независимо от того, какую должность занимает человек, в каком профессиональном направлении работает, руководитель он или же подчиненный.

Тот факт, что ответственность является важнейшей компетенцией персонала, доказывает целый ряд исследований, среди которых:

– Исследование Дж. Равена, в котором среди ряда качеств, способствующих эффективному выполнению работы, таких как инициативность, самостоятельность, готовность идти на риск и др., на одном из первых мест находилась готовность брать на себя ответственность. (Raven, 1977). Кроме того, Дж. Равеном было доказано, что на всех уровнях в любой организации работникам необходимы такие качества, как ответственность, инициативность и лидерство

– Исследование Фланагана и Берне, в котором были выделены и описаны продуктивный и непродуктивный типы поведения работников. Так продуктивному типу присущи следующие черты: надежность, точность, инициативность и ответственность (Flanagan, Burns, 1955),

Осознание важности данной компетенции сотрудников ставит перед специалистами, работающими в сфере управления персоналом важнейшую задачу по ее диагностике и оценке.

В настоящее время в литературе по управлению персоналом, психологии труда и организационной психологии, а также в других источниках крайне редко встречаются методы, методики и процедуры, позволяющие оценить уровень ответственности специалиста в зависимости от задачи, этапа управления персоналом, а также занимаемой им должности.

Именно поэтому данное предметное поле достаточно свободно и открывает перед исследователями широкие возможности для разработки различного рода процедур, позволяющих диагностировать ответственность персонала на этапе подбора, аттестации, перемещения и на других этапах.

Список литературы

1. Дементий, Л. И. Ответственность как ресурс личности: монография / Л. И. Дементий. – М. : Информ-Знание, 2005. – 188 с.
2. Половинко, В. С. Управление персоналом: системный подход и его реализация: монография / В. С. Половинко. – М. : Информ-Знание, 2002. – 484 с.
3. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе / Дж. Равен. – М., 2002.
4. Холлифорд, С. Руководство по компетенциям / С. Холлифорд, С. Уиддет. – М., 2002. – 119 с.

С. А. Ярушева
доцент, канд. пед. наук,
Челябинский государственный университет

ПСИХОГИГИЕНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Менеджмент как управленческая деятельность направлен на упорядочение элементов окружающей человека среды, обеспечение необходимых условий для его функционирования в рабочей обстановке и эффективного решения возникающих проблем.

Рассматривая все сложности профессиональной деятельности, с которыми сталкивается человек в производственном процессе, можно найти массу причин их возможных возникновений. В условиях выполнения функциональных задач на человека оказывает влияние активное применение сложно-технического оборудования и технологий, химических и биологических веществ, различных видов энергии и проникающего излучения, психо-эмоциональные факторы воздействия. Все это приводит к тому, что практически все сферы жизнедеятельности людей (в том числе, и непроизводственные) буквально пронизаны факторами риска для здоровья людей. Многие исследователи говорят о том, что полностью избежать рисковых ситуаций в процессе труда в сфере материального производства сегодня не может никто. Поэтому для современного менеджмента актуальность вопросов сохранения и защиты здоровья работников в определении вредных факторов профессиональной среды и разработке гигиенических мероприятий по их профилактике.

Гигиенические мероприятия (греч. *hygieinos* – здоровый, целебный, приносящий здоровье) – это организационная деятельность, изучаю-

щая влияние разнообразных факторов окружающей среды и трудовой деятельности на здоровье человека, его работоспособность, продолжительность жизни и разрабатывающая профилактические программы, направленные на оздоровление условий жизни и труда человека.

Практическая значимость всех гигиенических мероприятий в субъективном понимании важности заботы о здоровье трудящихся Мониторинг здоровья и безопасности на рабочих местах, организация работы по изучению несчастных случаев и профессиональных заболеваний и ряд других вопросов входит в круг задач по просвещению и превентивному управлению персоналом.

Превентивное управление (превенция – англ. *prevention*, фр. *préventif*, от лат. *praevenio* – опережаю, предупреждаю) – совокупность мероприятий, содействующих устранению причин для совершения негативных последствий вредных факторов производства.

Выявление вероятности появления потерь профессиональной работоспособности во времени, определение тяжести последствий для здоровья определенных групп работающих и отдельных работников позволяет принимать меры по профилактике и минимизации опасных условий труда, зарезервировать объемы страховых ресурсов для компенсации утраты заработков и финансирования лечебных, оздоровительных и реабилитационных мероприятий.

Реализация оздоровительных мероприятий, создание условий для возможно более полного сохранения соматического и психического здоровья больших групп, малых групп и отдельного человека, выполнение рекомендаций по укреплению здоровья, повышению психологической устойчивости и субъективного благополучия личности, поддержанию работоспособности человека важная задача для современного менеджмента.

В организационной профилактике человеческих ресурсов проявляется социальная ответственность менеджмента по сохранению человеческого капитала фирмы как элемента национального богатства. Поэтому выяснение факторов среды, условий труда и жизни в целом, особенностей личности, обусловливающих уровень психологической устойчивости, укрепление или ослабление психического здоровья определены тремя главными проблемами фундаментальной психогигиены:

1) изучение природы психического здоровья и саногенного потенциала личности;

2) определение важнейших направлений и правил психогигиенической практики;

3) разработка основ профилактики состояний риска, ситуаций риска и поведения риска (зависимого поведения).

Саногенный потенциал является интегральной личностной характеристикой, отражающей способности личности к поддержанию саморегуляции с окружающей средой, к самоорганизации и развитию и характеризует способности личности к поддержанию и развитию здоровья на всех уровнях ее организации (Л. В. Куликов, 2004). Саногенный потенциал личности проявляется в умении и навыках самооздоровления психики, практике формирования и поддержания здорового образа жизни и ряд других видов поведения практической психогигиены.

Психогигие́на (греч. *psychē* душа, сознание + *Гигиена*) отрасль гигиены, изучающая факторы и условия окружающей среды, влияющие на психическое развитие и психическое состояние человека, и разрабатывающая методы по сохранению и укреплению психического здоровья. В психологическом словаре А. Ребера (2000г.) сказано, что первоначальным значением этого термина было: искусство развития и поддержания психического здоровья.

Для психогигиены, как и гигиены в целом, особенно важной является задача распространения знаний о здоровье, здоровом образе жизни, формирование навыков оздоровительного поведения, т.е. поведения, нацеленного на здоровье (в англоязычной литературе *health knowledge*). Под оздоровительным поведением понимается любая мера, предпринятая индивидуумом, независимо от фактического или субъективно воспринимаемого состояния здоровья с целью укрепления, защиты или поддержания здоровья.

Психогигиенические мероприятия в организации должны разрабатываться и реализовываться не только психологами, но и работниками системы управления персоналом. Более того, в них должны принимать активное участие не только специалисты, но и руководители разных уровней, посильный вклад должен вносить каждый работник.

На современном уровне развития психогигиена представляет собой довольно обширную область исследований и практических мероприятий с опорой на научный, альтернативный или интуитивный подход. Нередко также она представляет собой сочетание научных (академических), альтернативных (например, «восточных оздоровительных систем») и интуитивных (возникающих в собственном опыте) методов и методик.

При широком развертывании психогигиенической работы на предприятии ведущее значение отводится созданию организацион-

ного центра в виде кабинетов психогигиены труда. Содержание этой работы в основном можно наметить в следующих направлениях:

1) изучения производства на основе составления психо-санитарной характеристики соответствующего структурного подразделения, рабочего места. Используя данные общих санитарных характеристик, психогигиенист на производстве обращает особое внимание на те производственные факторы, которые влияют на центральную нервную систему (например, пары бензина, ртути, свинца и т. д.), на характер трудовых процессов (пользуясь отчасти данными хронометража).

2) психогигиеническое изучение рабочих. Одновременно на основе изучения сигнализационного учета психогигиениста выявляется нервно-психическая заболеваемость среди рабочих производства.

Далее работа идет по двум направлениям:

а) работа среди здоровых,

б) работа среди больных.

Наибольшее значение имеет первая из них, хотя до сих пор обращалось больше внимания на вторую. Работа среди здоровых начинается, прежде всего, с участия в расстановке рабочей силы. С этой целью психогигиенист участвует в медицинском отборе вновь поступающих на предприятие, беря под последующее диспансерное наблюдение нуждающихся в этом. На основе изучения трудовых процессов он принимает участие в рационализации их с точки зрения психогигиенических мероприятий, в разработке трудового режима и т. д.

Вся эта работа закрепляется массовым просвещением, которое имеет своей задачей ознакомление всех работников предприятия с задачами, содержанием и методами психогигиенической работы. Для этого проводятся беседы, лекции, организуются кружки, выставки, уголки, помещаются статьи в организационной прессе, организуется психогигиеническая консультация.

К числу просветительских вопросов относятся: организация психологической службы предприятия, планирование и разработка мероприятий по поддержанию здоровья и работоспособности сотрудников, по оптимизации режима труда, учебы, отдыха, созданию комнат эмоциональной разгрузки и других мест рекреации на предприятии или в зонах отдыха, обеспечение работников консультативной помощью.

Организационный центр или кабинет психогигиены труда проводит встречи работников с приглашением специалистов по различным вопросам оздоровления.

К ним относятся:

1) обучение работников приемам психотерапевтической доврачебной самопомощи и, в частности, аутогенной тренировке;

2) активная психопрофилактика рецидивов алкоголизма;

3) эмоционально-волевая тренировка;

4) дополнительные сеансы психологической разгрузки для работников пенсионного и предпенсионного возраста с целью продления трудоспособности;

5) лечебно-профилактическая помощь людям, желающим избавиться от хронического никотинизма;

6) психогигиенические беседы, включающие демонстрацию слайдов и прослушивание фрагментов литературно-музыкальных произведений, посвященные различным аспектам здорового образа жизни.

В последние годы на некоторых предприятиях организуются кабинеты эмоционально-волевой тренировки и социального тренинга, психологической гимнастики и др. Благодаря тому, что в их штатном расписании предусмотрены должности врача-психотерапевта или психолога, на их базе решается широкий круг задач, в том числе психотерапевтического и социально-психологического характера.

Психогигиену в организации необходимо рассматривать как составную часть работы с кадрами. Следует заметить, что, к сожалению, в современной России целенаправленная психогигиеническая практика на уровне организации скорее исключение, чем правило.

Подведя итог, вышесказанному следует отметить, что современный менеджмент должен регулярно заниматься развертыванием психогигиенической работы в организации, осуществлять психогигиеническое воспитание трудового коллектива, проводить оздоровление условий труда, тем самым выполнять социальный заказ, направленный на укрепление и развитие психического здоровья работников предприятия. А это в свою очередь станет мощным фактором поднятия производительности труда и роста организационной культуры.

Список литературы

1. Куликов, Л. В. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики: Учебное пособие / Л. В. Куликов. – СПб. : Питер, 2004.

2. Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Б. Д. Карвасарский. – СПб., 1998.

3. Ребер, А. Большой толковый психологический словарь / А. Робер. – М., 2000.

Часть II

МАТЕРИАЛЫ XXXVII СТУДЕНЧЕСКОЙ НАУЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «СТУДЕНТ И НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС»

О. Алатова
студентка,
Челябинский государственный университет

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ – НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВА КАЧЕСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ[1]

В современных условиях рыночной экономики в России большое внимание уделяется проблемам качества производимой продукции. Качество товара доставляемого до потребителя определяется многими случайными, местными и субъективными факторами. Для предупреждения влияния этих факторов на итоговый уровень качества необходима «система управления качеством». При этом нужны не отдельные разрозненные и эпизодические усилия, а совокупность мер постоянного воздействия на процесс создания продукта с целью поддержания соответствующего уровня качества.

Основной виток развития система менеджмента качества получила благодаря изобретению международной серии стандартов ISO, которые не единожды преобразовывались, стимулируя к непрерывному развитию системы менеджмента качества. Данные стандарты установлены более чем в 150 странах и помогают поставлять на рынок продукцию, будучи уверенным, в его качестве на мировом уровне или в соответствии с международными стандартами.

В настоящий период времени предприятия на территории Челябинской области сосредотачивают свое внимание не на выявлении брака, а на его предупреждении, на тщательном контролировании производственного процесса и осуществляют свою деятельность в соответствии с концепцией «регулирование качества». При этом

[1] Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю доценту, кандидату экономических наук О. А. Соловьевой.

остается проблема обеспечения стабильно высокого качества производимой продукции, и эта проблема является комплексной. Только путем систематизации полученного опыта в рассматриваемой сфере, с использованием аутентичных особенностей производства продукции, возможно, ее разрешить. С этой целью автор, на основании проведенного теоретико-прикладного исследования, предлагает модернизированную систему менеджмента качества. Отличительными особенностями данной разработки являются следующие аспекты:

– использован опыт плановой экономики СССР («знак качества»);

– учтены особенности производства товаров на территории Челябинской области;

– выявлены предъявляемые требования к качеству продукции на территории Челябинской области.

В Челябинской области для преодоления отставания в сфере качества предстоит в ближайшие годы не только довести техническое оснащение организаций, технологию и культуру производства до уровня ведущих промышленно развитых городов, но и решить задачи подготовки профессиональных работников по качеству (специалистов в области качества, менеджеров систем качества, аудиторов качества) и массового обучения работников всех уровней – рабочих, специалистов и руководителей организаций – методам современного менеджмента качества. И во всем этом решающее значение может иметь «исторически обусловленная» система менеджмента качества, разработанная автором.

Список литературы

1. Всеобщее управление качеством Total quality management (TQM) / под ред. О. П. Глудкина. – М. : Лаб. базовых знаний и др., 2007.

2. Захаров, М. Г. Система качества – это инструмент самосохранения предприятия в условиях кризиса / М. Г. Захаров // Стандарты и качество. – 2005. – № 2. – С. 34–35.

3. Международные стандарты ИСО серии 9000 и статистические методы (новая версия и процессный подход) // Сборник материалов 13-ой международной конференции. – Нижний Новгород : Приоритет, 2006.

Т. Васильева
студентка,
Челябинский государственный университет

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ИНДУСТРИИ РЕСТОРАЦИИ. СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ[1]

Ресторанный бизнес предъявляет особые требования к деловым и личным качествам сотрудников. Это: прекрасное знание своего дела, желание угодить, услужить гостю, создать хорошее настроение, ощущение праздника. Несомненно, самой важной единицей, напрямую влияющей на настроение гостей, являются официанты.

На сегодняшний день можно выделить 3 наиболее важных задачи по управлению человеческими ресурсами в ресторанном бизнесе, которые диктует сам рынок: профессиональный подбор и привлечение персонала, обучение, правильный менеджмент.

Данные проблемы присущи и такому крупному и известному холдингу г. Челябинск, как РК «Мегаполис». На основании исследования проведенного автором, решение выше обозначенных проблем имеет два оптимальных варианта:

1. Обучение на базе вузов под заказ.

Создание в Челябинске школы официантов, или создание факультета на базе колледжа будет способствовать развитию ресторанного бизнеса в Челябинске и обеспечит приток квалифицированного персонала.

Создание школы официантов, может происходит на базе Челябинского Гуманитарного института, так как у них уже есть факультет, занимающийся подготовкой специалистов в области менеджмента ресторанного дела. Прием студентов может вестись, как в обычном режиме, так и создание специализированных групп под заказ. Так РК «Мегаполис» может направить своих работников группой на обучение. Программа обучения может быть рассчитана на 3 месяца обучения в данной школе, где будет даваться база официантского дела, следующие 6 месяцев практики, и на 3 месяце практики возобновление занятий еще на три месяца. По окончанию обучение экзамены и получение сертификата.

2. Колледжи в составе холдингов.

[1] Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю доценту, кандидату экономических наук О. А. Соловьевой.

Данное направление подразумевает создание структурной единицы в виде колледжа. Так любой человек, желающий работать в данном холдинге, должен будет пройти обучение в колледже. РК Мегаполис имеет различные форматы сетевых заведений, поэтому официант должен знать особенности работы каждого из них. При этом индивидуальный график работы в данных заведениях позволяет обучать не только студентов, которые не нашли себя, но и тех специалистов, которые уже учатся в высших учебных заведениях.

Таким образом, в рамках известного холдинга будет решаться проблема ужасного обслуживания, и многие гости, в прошлом разочаровавшись смогут насладиться полными изменениями и проделанной работы.

Создание колледжа на базе холдинга или обучение на базе вузов под заказ будет способствовать выходу на более новую высоту по качеству обслуживания.

Список литературы

1. Категории персонала в ресторанном бизнесе и требования к ним. – URL: http://www.fabrikabiz.ru/restaurant/4/8.php

В. Гайдай
студент,
Челябинский государственный университет

ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ОТКРЫТОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

Проблемам развития информационных технологий в целом и внедрения их в деятельность органов государственной власти в частности в последнее время уделяется всё больше внимания. Это обусловлено тем, что одним из критериев успешности современного государства является общий уровень информатизации всех сфер его жизнедеятельности. Использование информационных технологий (ИТ) в органах власти позволяет не только воспользоваться новыми возможностями для повышения эффективности работы этих органов, но и, в случае успешного внедрения ИТ, привести процесс информатизации всего государства к нужным темпам развития.

На сегодняшний день самой масштабной государственной программой в области ИТ является программа «Информационное об-

щество (2011–2020 годы)». Эта программа является продолжателем программы «Электронная Россия (2002–2010 годы)» и содержит в себе основные положения, которыми необходимо руководствоваться при внедрении ИТ в различные структуры и каких результатов необходимо достичь. Крупным проектом в этом отношении является «Электронное правительство». Его сущность можно определить как «новые возможности государственного управления, созданные применением информационно-коммуникационных технологий в работе государственных органов на благо граждан и бизнеса, так же как и для собственного блага» [1. С. 41]. К 2010 году программа должна была закончиться информатизацией большей части государственных и муниципальных органов, однако этого не произошло. По международным рейтингам и по признанию самого президента программа использования «Электронного правительства» фактически не удалась. Ученые называют много проблем внедрения ЭП, включая отсутствие внятных механизмов обмена информацией между ведомствами и министерствами, отсутствие проработанной нормативно-правовой базы регулирования электронного правительства и отсутствие у государственных служащих необходимых навыков использования сетевых технологии [2].

Исходя из этого, можно сделать вывод, что и государство, и общество пока не совсем готовы к формированию так называемого электронного государства. Однако в соответствии с положениями ООН относительно перехода к электронному правительству можно предположить, что Россия находится на самом первом этапе – информационном, наряду с такими странами как Китай, Казахстан и Таиланд.

Разумеется, эффективная информатизация всей страны невозможна без активного участия её субъектов. Политика каждого субъекта РФ должна соответствовать общенациональной политике. Одной из главных проблем внедрения информационных технологий на региональном уровне является низкая или вовсе нулевая открытость и прозрачность органов власти. Это относится и к Челябинской области. В данном субъекте РФ существует довольно много сайтов различных государственных и муниципальных органов, однако хотя бы в некоторой степени открытыми можно назвать считанное количество Интернет-ресурсов. Так как общий рейтинг сайтов всех органов власти не составляется, обратимся к информации, содержащейся в частных рейтингах.

1. Согласно исследованию Национальной службы мониторинга, в котором участвовало свыше 500 федеральных и 5000 региональ-

ных СМИ, на первом месте на 1.02.13 г. оказался сайт Губернатора Челябинской области (www.gubernator74.ru) М. В. Юревича (коэффициент информационной открытости – 0,6183) [3].

2. По данным Фонда Свободы Информации в рейтинге информационной открытости официальных сайтов законодательных (представительных) органов власти в 2013 году сайт Законодательного собрания Челябинской области (www.zs74.ru) занял 17 место из 83 [4].

3. По данным на 2012 год, согласно рейтингу Института развития информационного общества, в котором учитывалась открытость сайтов правительств регионов РФ, сайт Правительства Челябинской области (www.pravmin74.ru) оказался на 35 месте из 82 (коэффициент информационной открытости – 0,1451) [5].

4. Ещё одно исследование было проведено экспертами Высшей Школы Экономики. В рейтинге региональных ресурсов органов управления образованием сайт Министерства образования и науки Челябинской области (www.minobr74.ru) занял 16 место из 83, получив всего 50 баллов из 100 возможных [6].

Таким образом, несмотря на столь резкий скачок сайта Губернатора Челябинской области (с 35 места на 1 за один месяц), ситуация с сайтами государственных органов в целом оставляет желать лучшего.

В целях изучения осведомленности граждан об уровне открытости государственных органов Челябинской области был проведен опрос среди студентов, преподавателей и сотрудников Челябинского государственного университета. Общее число респондентов составило 325 человек. Опрос содержал два вопроса: «*Как Вы считаете, обладают ли органы государственного (муниципального) управления в Челябинской области достаточным уровнем открытости?»* и *«Если Вы считаете, что такие есть, приведите их названия».*

В результате оказалось, что большая часть опрошенных (83,2 %) считает, что в Челябинской области нет сайтов с достаточным уровнем открытости. При этом голоса разделились следующим образом (см. рис. 1).

Таким образом, выяснилось, что студенты и мужского, и женского пола отрицательно относятся к состоянию информационной открытости органов государственной власти в Челябинской области (19,4 % и 54,2 % соответственно). Примерно такое же отношение наблюдается среди преподавательского состава, однако мужчины здесь немного более оптимистичны (всего 2,8 % против 6,8 % у женщин при одинаковом проценте ответов «Да» – 1,5 %).

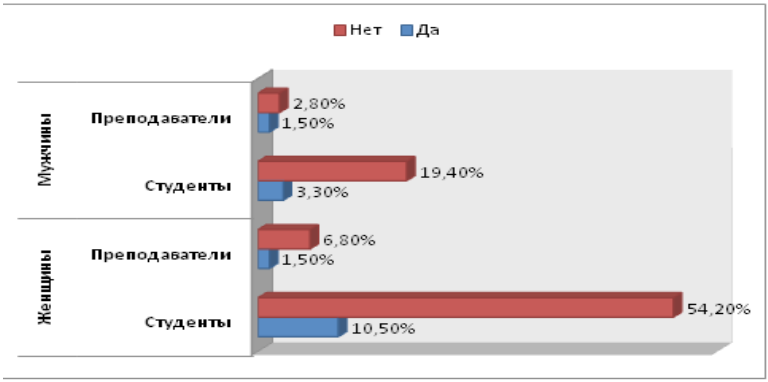


Рис. 1. Распределение мнений студентов и сотрудников ЧелГУ об открытости органов власти в Челябинской области по полу и возрасту

Самыми популярными ответами на вопрос о конкретных органах власти с приемлемым для респондентов уровнем открытости стали следующие: сайт Губернатора Челябинской области, сайт Законодательного собрания Челябинской области, сайт Челябинской городской думы и сайт Администрации города Челябинска.

Сайт Администрации города Челябинска (www.cheladmin.ru) действительно очень удобен, наполнен актуальной информацией и представляет собой виртуальный кабинет Администрации. Подтвердилось и первое место сайта Губернатора Челябинской области в рейтинге Национальной службы мониторинга, поскольку этот ответ был наиболее частым. Но остальные названные сайты нельзя назвать в достаточной степени открытыми.

Подводя итог, можно сделать следующие выводы по проведенному исследованию:

1) В целом не была выявлена зависимость отношения к информационной открытости органов власти от пола или возраста.

2) Подавляющее большинство респондентов негативно относится к состоянию информационной открытости органов государственной власти.

3) Возникает вопрос об общей заинтересованности студентов деятельностью органов власти, в частности – на муниципальном уров-

не, поскольку почти никто из них не смог привести пример органа власти с приемлемым уровнем открытости, даже при положительном ответе на предыдущий вопрос. Причины возникновения такой казусной ситуации, вероятно, кроются в низком уровне правовой культуры современной молодежи и фактической незаинтересованности большинства молодых людей в информации о деятельности государственных органов.

На основании всего вышесказанного механизм внедрения информационных технологий, направленных на повышение открытости государственных органов и облегчение взаимодействия населения с этими органами, в самом общем виде можно представить следующим образом (см. рис.2).

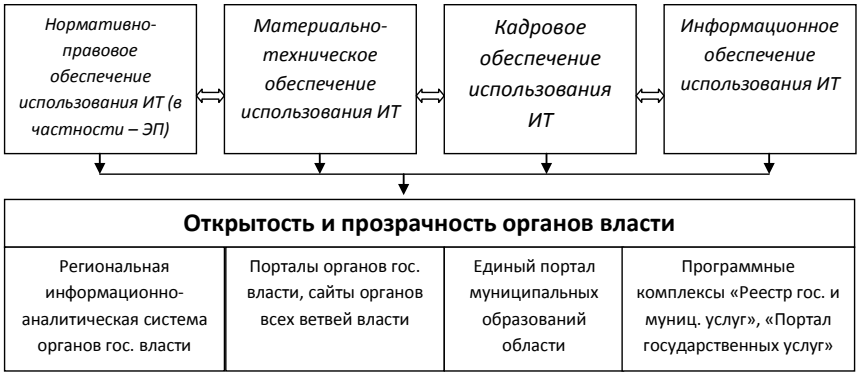


Рис. 2. Механизм внедрения ИТ как фактора повышения уровни открытости органов власти

Данный механизм предусматривает обеспечение государственных органов:

- нормативно-правовой базой, включая четкую регламентацию по системе электронного документооборота и регулирования элементов электронного правительства (ЭП);
- материально-технической базой, представляющей собой современные рабочие места, компьютеры и необходимые комплектующие, а также программное обеспечение, расходы на которое не превышают эффективности его результатов;
- кадрами, среди которых должны быть не только квалифицированные IT-специалисты, но и обученные и мотивированные к использованию новейших аппаратно-программных средств чиновники;

• информацией различного характера, своевременно поступающей из проверенных источников, и необходимыми знаниями для осуществления служебной деятельности через сеть Интернет.

В целом же внедрение информационных технологий в государственное управление позволит обеспечить удобное взаимодействие органов власти с целевыми группами населения, ускорение принятия управленческих решений и своевременное устранение проблем, а также оптимизацию управленческого аппарата органов власти различных уровней.

Список литературы

1. Някина, Е. С. Перспективы электронного правительства / Е. С. Някина // Государственное управление. Электронный вестник. – 2012. – № 31. – С. 41–46.

2. Панина, О. А. Проблемы внедрения электронного правительства в РФ как фактор повышения открытости и прозрачности органов государственной власти / О. А. Панина // Вестник БИСТ. – 2010. – № 1(5). – С. 24–32.

3. Юревич стал лидером рейтинга губернаторов по информационной открытости. – URL: http://www.chel.aif.ru/politic/news/83221.

4. Итоговый сводный рейтинг информационной открытости официальных сайтов законодательных органов гос. власти РФ – 2013. – URL : http://www.svobodainfo.org/ru/node/2611.

5. Рейтинг открытости правительства регионов России. – URL: http://xn--c1adwdmv.xn--p1ai/news/cheliab/1546929.html.

6. Информационная открытость – сайт Министерства образования и науки Челябинской области. – URL: http://cheldiplom.ru/text/newsline_edu/622678.html.

В. Гайдай
студент,
Челябинский государственный университет

ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ СТУДЕНТОВ-ПЕРВОКУРСНИКОВ К УСЛОВИЯМ ВУЗА

Само слово «адаптация» произошло от латинского «adaptatio» – приспособлять. В самом общем смысле адаптация – это приспособление организма к изменяющимся условиям внешней среды. Суще-

ствует два похода к определению понятия адаптации:

1) адаптация как состояние гармонии между индивидом и окружающей средой, то есть когда потребности индивида и среды полностью удовлетворены;

2) адаптация как процесс достижения этого гармонического состояния.

Нас больше интересует второй подход, но он обязательно должен рассматриваться в связи с первым (который выступает в качестве идеального конечного результата).

Под учебной адаптацией студента будем понимать часть профессиональной адаптации, в процессе которой студенты-первокурсники приобретают обобщённые учебные умения для успешного обучения и принятия решения получить профессиональную квалификацию, а также как процесс приведения основных параметров его социальных и личностный характеристик в состояние динамического равновесия с условиями вуза. Учебная адаптация непосредственно зависит от организации условий учебного процесса. Она протекает при взаимодействии студента и преподавателя и имеет своё инструментальное выражение в учебной деятельности.

Определив основные понятия, перейдем к ситуации, которая сложилась в Челябинском государственном университете:

1. Мероприятия по адаптации проводятся, но разрозненно и без надлежащего контроля;

2. Есть попытки создать систему адаптации студентов-первокурсников, но нет надлежащих регламентирующих документов;

3. Институт кураторства на многих факультетах «застыл» на низком уровне развития и не выполняет своих функций.

С целью выявления проблем адаптации студентов начальных курсов ЧелГУ и поиска путей их решения было проведено исследование уровня адаптации студентов.

Были поставлены следующие задачи:

1. Изучить теоретические основы адаптации в целом и адаптации студентов вузов начальных курсов обучения в частности;

2. Исследовать состояние адаптации студентов начальных курсов обучения ЧелГУ, определить закономерности прохождения процессов адаптации;

3. Определить пути совершенствования процесса адаптации студентов, после чего разработать Положение об организации процесса адаптации студентов начальных курсов.

Объектом данного исследования являются студенты Челябинско-

го государственного университета физического факультета, факультета управления, таможенного дела и исторического факультета, обучающиеся на первом и втором курсах. Предметом исследования является процесс адаптации и его результаты у студентов начальных курсов Челябинского государственного университета.

Для проведения исследования была использована комплексная анкета, состоящая из 15 вопросов: 8 из них были с закрытым списком ответов, а 7 предполагали свободный ответ.

Первый вопрос: «Трудно ли Вам было привыкнуть к студенческой жизни?». На рис. 1 видно, что адаптация прошла нетрудно и довольно быстро для большинства опрошенных – 79 %. Возникает вопрос: к чему тогда вообще продолжать говорить об особенностях и совершенствовании адаптации, если, как можно предположить исходя из полученных данных, для большей части студентов адаптация не представляет практически никаких сложностей? Здесь следует упомянуть о том, что адаптация – и, в частности, социальная адаптация – бывает нескольких видов: профессиональная адаптация, частью которой является учебная адаптация, и социально-психологическая адаптация.

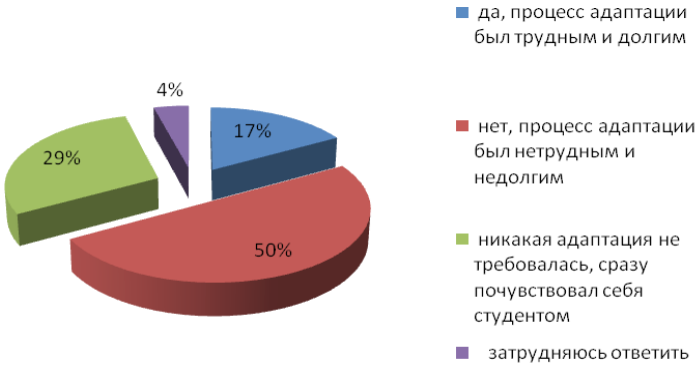


Рис. 1. Характеристика процесса адаптации студентов начальных курсов.

Могло ли быть так, что студенты, отвечая на вопрос «Трудно ли Вам было привыкнуть к студенческой жизни?», думали большей частью о степени своей социально-психологической адаптации? Выходит, что могло. Этот вывод можно сделать, исходя из сводных

данных успеваемости студентов. Например, на факультете управления, на первом и втором курсах сложилась следующая ситуация: по направлению «Государственное и муниципальное управление» с учебной нагрузкой на первом курсе справились 39 % от общего числа студентов, а на втором – всего 12 %; по направлению «Менеджмент» с учебной нагрузкой справились только 23 % первокурсников и 22 % второкурсников; у студентов направления «Управление персоналом» эти цифры составили 42 % и 45 % соответственно. Получается, что, несмотря на приемлемый уровень социально-психологической адаптации, профессиональная адаптация по-прежнему остаётся в стороне. Именно поэтому было решено на основе информации, полученной в ходе данного исследования, создать проект Положения об организации процесса адаптации студентов начальных курсов.

На вопрос «Какова Ваша удовлетворенность различными сторонами вузовской жизни?» студенты ответили следующим образом: набором и содержанием дисциплин не удовлетворены или не достаточно удовлетворены 63,2 % опрошенных; организация учебного процесса (расписанием, формами учебных занятий, тем, что не хватает аудиторий и приходится бегать из одного учебного корпуса в другой) не устраивает 55 % опрошенных; а уровнем своей подготовки к предстоящей сессии недовольны 79,5 % респондентов (рис. 2). Почти половину опрошенных, 46,8 %, не устраивает качество преподавания в вузе. Таким образом, можно сделать вывод, что столь низкая успеваемость студентов отчасти вызвана неудачной формой преподнесения предметов учебной программы, организацией учебного процесса и низкой мотивацией студентов к учебной деятельности. Столь высокие значения перечисленных вариантов подтверждают наличие проблем в формировании процессов профессиональной адаптации, устранение которых и нужно сделать главной целью Положения с учетом реальных условий деятельности студентов, выявленных исследованием.

Обратимся к вопросу «Кто или что помогло Вам адаптироваться в новой социальной роли студента?» (рис. 3). Оказалось, что почти половине опрошенных (48,2 %) помогли адаптироваться однокурсники, наряду с ними помощь в адаптации многим оказала личная коммуникабельность – 45,5 %. Высокое значение последнего ответа подтверждает наличие сильного внутреннего потенциала студентов, на чем должна основываться адаптация. Низкий процент ответов «Куратор учебной группы» говорит о том, что наше первоначальное

предположение являлось верным – кураторы не выполняют своих обязанностей, и это должно быть учтено в Положении.

Рис. 2. Удовлетворенность студентов различными сторонами вузовской жизни

И, наконец, рассмотрим ответы на вопрос: «Какие ощущения Вы испытываете (испытывали) перед первой сессией?». Наибольший процент ответов можно объединить в вариант «страх, беспокойство, волнение» – 58,2 %. С этим обстоятельством можно и нужно бороться: особое место в Положении должно быть отведено подготовке к первой сессии (как собственно, учебной, так и психологической), на что должен быть направлен целый комплекс мероприятий.

Таким образом, эмпирически доказано, что нынешнее состояние адаптации в вузе требует эффективной организации управления адаптацией, поэтому необходимо разработать соответствующее Положение для ЧелГУ, которое призвано решить большинство проблем студентов-первокурсников при адаптации к условиям вуза.

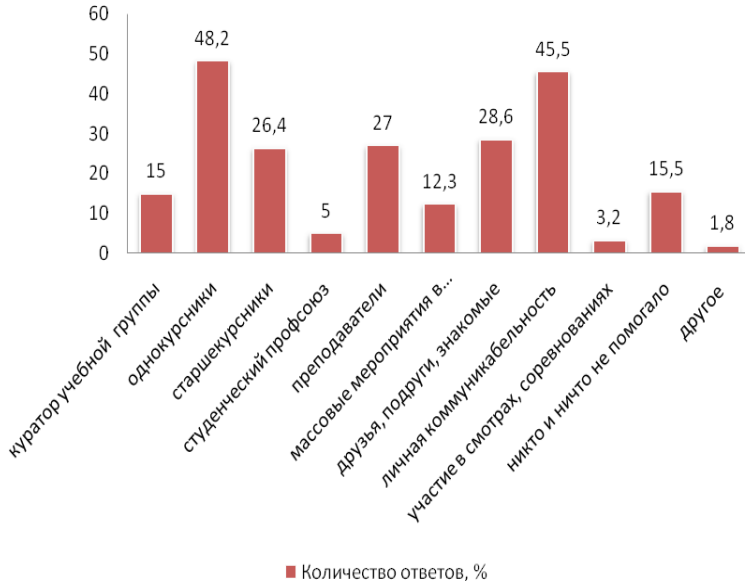


Рис. 3. Мнения респондентов о том, кто или что помогло им адаптироваться в новой социальной роли студента

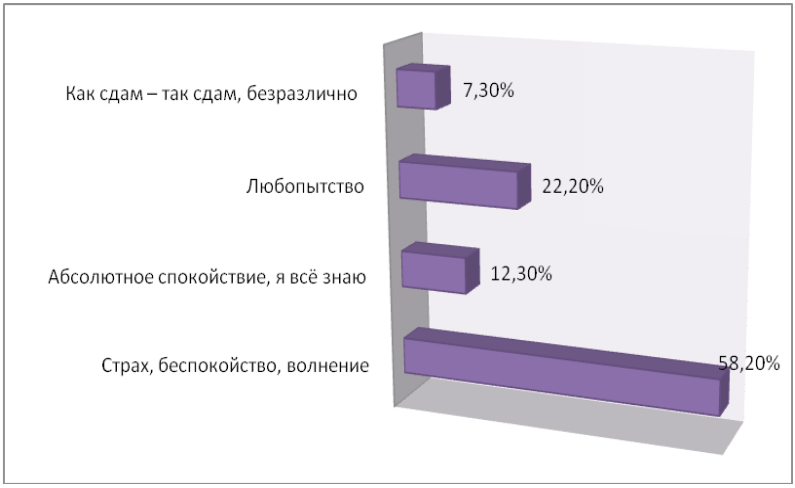


Рис. 4. Ощущения студентов перед первой сессией

Список литературы

1. Реан, А. А. Психология адаптации личности / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 479 с.
2. Спесивцева, О. И. Проблемы социальной адаптации студентов первокурсников классического университета / О. И. Спесивцева // Тезисы докладов Всероссийской научно-практической конференции. – Т.2 –Екатеринбург : ГОУ УГТУ-УПИ, 2002. – С. 52–64.

В. Гайдай
студент,
Челябинский государственный университет

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В ПОЛИТИКЕ БАНКА РОССИИ

О целесообразности и адекватности проводимой Банком России политики уже давно ведётся множество дискуссий. Многие печатные издания не перестают твердить о том, что центральный банк России работает во вред государству, а известные ученые продолжают научно доказывать несостоятельность действий Банка России в отношении поддержания стабильности и развития российской экономики. Однако в целом не применяется никаких комплексных мер по совершенствованию политики ЦБ РФ ввиду его неподконтрольности Правительству.

Для начала рассмотрим некоторые негативные моменты в политике Банка Росси.

Во-первых, Банк России по-прежнему поддерживает неоправданно высокую учетную ставку – 8,25 %. Чтобы понять, насколько она завышена, обратимся к зарубежному опыту. В США учетная ставка составляет около 0,25 %, в Японии – примерно 0,1 %, в странах Европы – 0,75 %. В Индии в период мирового финансового кризиса эта цифра составила 4 % [3]. Таким образом, действия центрального банка в России по отношению к учетной ставке не просто не адекватны, но и противоречит политике банков успешных зарубежных стран. По этому вопросу существует много различных мнений [3], но нельзя отрицать тот факт, что Банк России поддержанием такой высокой ставки (которая даже выше инфляции в 2012 году – 6,6 %) наносит вред экономике страны.

Во-вторых, Банк России продолжает бороться с инфляцией издержек преимущественно монетарными методами. Как уже доста-

точно давно утверждают лучшие российские экономисты (М. Делягин, В. Катасонов, М. Мусин, С. Губанов, Ю. Болдырев, А. Кобяков и другие), инфляция в России носит немонетарный характер и не обусловлена переполнением каналов денежного обращения. Неконтролируемый рост цен и падение уровня жизни населения объясняются ростом тарифов естественных монополий, ростом коррупции на всех уровнях власти, высокой степени монополизированности оптово-розничной торговли, устаревшими производственными и управленческими технологиями.

В нынешних условиях борьба с инфляцией издержек монетарными методами, чем продолжает заниматься Банк России вопреки всем советам и прогнозам, приводит только к разрастанию издержек. Это провоцирует неоправданное увеличение цен на потребительские товары, обесценение доходов и общее снижение конкурентоспособности российской экономики.

Очевидно, что в политике Банка России нужны кардинальные изменения, однако на данный момент для этих изменений нет соответствующих условий. Важную роль в этом играет не только несовершенство законодательной базы, обеспечивающей функционирование Банка России и банковской системы страны в целом, но и так называемый человеческий фактор.

Проблема человеческого фактора на сегодняшний день стоит очень остро. На её решение направлены усилия государственных органов, огромных корпораций и небольших предприятий, а также многочисленных ученых-теоретиков. Во всём мир ежегодно на теоретические и прикладные исследования по этому вопросу тратятся огромные суммы, но ситуация существенно не меняется. Таким образом, из-за пробелов в теории управления сегодня нельзя говорить о наличии исчерпывающих мер по борьбе с негативными последствиями проявления человеческого фактора.

В России мотивация кадров (особенно руководящих) к труду оставляет желать лучшего. Также наблюдается устойчивая тенденция к использованию управленцами служебного положения в личных целях и увеличение числа случаев типичной для России ситуации «если могу, почему бы не украсть». Это непосредственно относится и к Банку России. Например, если сравнить официальные доходы глав центральных банков некоторых стран, то получим следующую картину (см. табл. 1).

Таблица 1

Распределение доходов руководителей ЦБ разных стран

Наименование ЦБ	Объект сравнения	Годовой доход (по курсу рубля на 2009г.)
ФРС США	Председатель Бен Бернарке	6.720.000
Европейский ЦБ	Президент Жан-Клод Трише	16.182.800
ЦБ РФ (Банк России)	40 руководящих работников, включая Председателя С.Игнатьева, членов Совета директоров, заместителя Председателя	66.000.000

Примечание: Данные взяты за 2009-2011 годы.

При этом следует учесть, что примерное количество занятых на 2009 год составило соответственно 18 тыс.чел, 50 тыс.чел. и 71 тыс. чел [2]. Таким образом, огромный штат работников Банка России, большинство из которых занимаются рассчетно-кассовым обслуживанием, и соответствующие расходы на его содержание также вызывают многочисленные вопросы о целесообразности нынешней политики ЦБ РФ. И, несмотря на декларированный доход руководителей Банка России в несколько сотен тысяч рублей, члены их семей имеют доход в несколько раз больше (доходящий до полумиллиона рублей в месяц), а сами руководители имеют имущество, стоимость которого существенно превышает их официальные доходы.

Но это одна сторона вопроса. Другая, собственно, касается халатности работников Банка России. В том же 2009 году была предпринята попытка хищений средств Пенсионного фонда через ЦБ РФ, которую успели вовремя пресечь, и на следующий день 1,25 млрд. рублей уже вернулись на счет ПФР в полном объеме. Ошибки и недосмотры, допущенные в ходе выполнения операции по переводу денег (выяснилось даже, что в платежных поручениях стояли коды бюджетной классификации, не используемые ПФР) едва не привели к потере огромной суммы денег.

Эти и многие другие случаи позволяют говорить о несовершенстве системы управления в ЦБ РФ. В первую очередь такое состояние может быть связано с высокой степенью самостоятельности Банка России и фактической независимостью от государственных органов. Даже несмотря на то, что по закону Банк России обязан ежегодно отчитываться перед Государственной Думой, эти отчеты

продолжают носить лишь формальный характер. Недавнее нововведение, связанное с увеличением роли представителей Правительства в деятельности ЦБ РФ и готовящиеся в связи с этим законопроекты, также не могут повлиять на ситуацию в целом. Вследствие этого на первый план в политике главного банка страны выходит личность Председателя Банка России.

Нынешний глава ЦБ РФ, С.М. Игнатьев, умный, начитанный и очень осторожный человек, заслужил уважение рынка взвешенной курсовой политикой во время девальвации 2008-2009 годов и важным для российской экономики решением перейти от таргетирования к отслеживанию инфляционных ожиданий. Но несмотря на во многом положительную личность Игнатьева, Банк России, как уже говорилось выше, продолжал проводить политику, абсолютно невыгодную для страны. Так как полномочия Игнатьева заканчиваются в июне 2013 года, перед Президентом встал вопрос о выборе преемника главы ЦБ РФ. Вопреки прогнозам, по которым главными кандидатами на этот пост были бывший министр финансов А. Кудрин и первый заместитель председателя ЦБ РФ А. Улюкаев, выбор В. Путина пал на помощника президента Э.С. Набиуллину. Возникает вопрос: может ли измениться ли политика Банка России после её прихода? По прогнозам экспертов и экономических обозревателей от политики Набиуллиной не стоит ждать каких-то кардинальных изменений, поскольку не приходится говорить о высоком уровне её компетентности и самостоятельности в принятии решений. Вероятнее всего, она будет лишь техническим главой ЦБ РФ, подконтрольной Президенту [4]. На то, что в деятельности Банка России мало что изменится, указывает также и тот факт, что Э. Набиуллина уже попросила Президента назначить своим советником С. Игнатьева.

В целом, можно сделать вывод о том, что смена Игнатьева, в сущности, вызвана только положением закона, которое запрещает Председателю ЦБ РФ находиться на должности более трёх сроков подряд. Выбор Набиуллиной в качестве нового главы Банка России может устроить некоторые политические силы, однако никаких новых решений, направленных на оздоровление экономики страны, ожидать не стоит.

Таким образом, человеческий фактор играет огромную роль в политике Банка России. Негативное влияние ЦБ РФ на экономику страны пытаются оправдать своеобразностью исторического развития России и сложной ситуацией на мировом рынке, однако эти аргументы не вызывают особого доверия и только увеличивают отрицательное отношение населения к банковской системе в целом. Для новых

качественных улучшений в функционировании Банка России нужно, во-первых, совершенствовать законодательную базу, например:

а) позволить Государственной Думе и Счётной палате реально контролировать эффективность деятельности ЦБ РФ;

б) существенно ограничить финансовую самостоятельность Банка России;

в) расширить функции Национального банковского совета по разработке и реализации денежно-кредитной политики.

Во-вторых, внутри самого Банка России необходимо разрабатывать систему, в которой:

а) каждый работник ЦБ РФ будет четко знать свои обязанности, а за халатность при исполнении обязанностей будут налагаться существенные санкции вплоть до увольнения;

б) Банк России будет подконтролен или частично подконтролен органам, представляющим интересы граждан, в целях позитивного влияния на его политику;

в) будет существенно сокращен штат работников, проведена аттестация персонала и увеличены базовые заработные платы (в качестве мотивации к добросовестному труду);

г) личность Председателя Банка России не будет влиять на Совет директоров, а все решения на самом деле будут выноситься объективно и коллегиально.

В итоге перспектива реформирования Банка России сводится к тому, чтобы сделать его контролируемым в разумных пределах государственным органом, который осуществляет свою деятельность исходя из национальных интересов, действительно поддерживает курс рубля, объективно регулирует количество наличных денег в обороте и позволяет экономике России не зависеть только от продажи природных ресурсов.

Список литературы

1. О Центральном банке Российской Федерации (Банке России) № 86-ФЗ: федер. закон: [принят Гос. Думой 27 июня 2002 г.]. Текст федерального закона по состоянию на 11 марта 2013 г. – М. : Кодекс, 2013. – 60 с.

2. Банковская система России // Официальный сайт Центрального банка Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: http://www.cbr.ru.

3. Почему в России такие высокие ставки // Сайт газеты «Невское время» [Электронный ресурс]. – URL: http://nvspb.ru/tops/50524.

4. Центробанк сближается с Кремлем // Официальный сайт Центра проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования. – URL: http://rusrand.ru/pubpoll/pubpoll_573.html.

К. Драчёва
студентка,
Челябинский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЗАПАСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ[1]

Строительная отрасль является одной из отраслей материального производства, особенно динамично развивающейся в последние годы. Одной из главных целей строительной организации в управлении запасами является достижение оптимальной соразмерности запасов к объему производства. В процессе управления запасами важно установить момент или точку заказа и требуемое количество материалов. Точка заказа представляет собой установленный максимальный уровень запаса, при снижении до которого подается заказ на поставку очередной партии материальных ценностей. Размер заказа – это количество материалов, на которое должен быть сделан заказ для пополнения их запаса. Если минимальный запас достигнут в момент получения новой партии, запас достигает максимального уровня. Регулировать размер заказа можно изменением объема партий, интервала между поставками или изменением объема и интервала поставки. В зависимости от этого в практике управления запасами используются две основные системы: 1)система с фиксированным размером заказа; 2) система с фиксированной периодичностью заказа.

В исследовании, проведенным автором по предприятию ОАО «АСБЕСТОЦЕМЕНТ», было отмечено, что производство асбестоцементных листов является сезонным: с апреля по октябрь спрос на продукцию достаточно высок (в летний период – самый максимальный), а в остальные месяцы он сравнительно небольшой (особенно зимой). Так же выделены такие особенности как, дорогая стоимость сырья, экологические аспекты хранения и производства материалов. При выборе модели поставок необходимо учесть специфику управления запасами строительной отрасли. Поставка сырья (асбеста) с фиксированной периодичностью может привести к увеличению

[1] Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю доценту, канд. физико-математических наук В. Ф. Горшенину.

издержек хранения в тот период, когда спрос минимален, что может вызвать повышение себестоимости единицы продукции, а, следовательно, и увеличение ее стоимости, это приведет к снижению спроса и неблагоприятно скажется на деятельности предприятия в целом. Выбор модели управления запасами с фиксированным размером заказа связан с высоким ущербом в случае отсутствия запасов, высокими издержками хранения асбеста и высокой стоимостью данного сырья.

Список литературы

1. Ельдештейн, Ю. М. Логистика [Электронный ресурс]. – URL: http://www.kgau.ru/distance/fub_03/eldeshtein/logistika/02_09.html
2. Сайт предприятия [Электронный ресурс]. – URL: http://shifer.com/stockholder.html

С. Евстафьев
студент,
Челябинский государственный университет

АНКЕТИРОВАНИЕ В РЕШЕНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ЗАДАЧ ОРГАНИЗАЦИИ: МЕТОДИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Когда необходимо выяснить мнения людей проводятся социологические исследования, для сбора данных метод опроса является одним из эффективных. Виды опросов бывают:

- Анкетирование (письменный опрос с помощью анкеты).
- Личностные тесты (получение информации путем регистрации поведения человека в повседневной жизни).
- Метод лестницы (интервьюер задает один вопрос. После ответа интервьюер задает следующий вопрос: «А почему?», «Почему?» и т. д. Таким образом, постоянно повышается уровень абстракции).

Анкетирование позволяет выяснить мнения людей и охватить большое число людей за короткий срок.

Предметы анкетирования разнообразны, начиная от масштабных (прогнозирование результатов), и заканчивая вопросами, касающимися образа и стиля жизни.

Компания сама разрабатывает анкеты в зависимости от того, какому подразделению нужна информация (службе кадров, руководителям, менеджерам по персоналу, др.).

Во вступительной части анкеты содержится обращение к респонденту, в котором отмечается, кто, с какой целью проводит опрос,

где и как будут использоваться его результаты, приводится сжатая инструкция относительно заполнения анкеты и гарантируется анонимность ответов. К содержанию предъявляются три основных требования: оно должно быть ясным для любого респондента, должно возбудить желание отвечать на поставленные вопросы и быть предельно кратким. В основной части анкеты подаются вопросы, рассчитанные на последовательное раскрытие содержания исследуемой проблемы. Состоят из трехступенчатой формы: Первая треть вопросов предназначена для того, что бы заинтересовать респондентов и включить их в работу. Вопросы этой части отличаются сравнительной простотой и в большей мере касаться событий;

Вторая треть вопросов направлена на решение главных задач исследования и касается мотивов, мнений и оценок;

Последняя треть включает вопросы, которые детализируют ответы на предыдущую часть вопросов и требующие индивидуального мнения респондента.

В конце анкеты респонденту предлагают выразить свою мысль относительно темы опроса и выражают благодарность за участие в исследовании.

Анкета является одним из условий получения объективно значимых результатов в опросах. Поэтому разработке анкеты нужно придать особое значение. Обозначить необходимую цель, определить, какую помощь должно оказать ее использование в работе, какая информация понадобится, так как в анкету закладываются гипотезы, сформулированные задачи, которые предстоит решить в ходе социологического исследования, и с помощью каких вопросов сможем получить качественную информацию.

При составлении анкеты следует придерживаться ряда общих правил и принципов:

- Формулировка вопросов должна быть понятной отвечающему;
- Многозначные слова и малораспространённые термины должны исключаться;
- Вопросов не должно быть много, поскольку теряется интерес;
- Включать вопросы, проверяющие степень искренности.

Если не учитывать особенностей формулировки вопросов в анкете, то социологическое исследования получит ошибочные результаты.

Открытые (неструктурированные) вопросы не содержат никаких заготовленных ответов, а респондент отвечает в свободной форме.

Закрытые (структурированные) предлагают выбор ответа из списка.

Вопросы, требующие количественной оценки, содержат набор ответов, позволяющих количественно выразить мнения респондента. Например: «Довольны ли Вы своей работой?

- Очень доволен.
- Доволен.
- Безразличен.
- Не доволен.
- Очень не доволен».

В таких вопросах, число положительных и отрицательных оценок должно быть равным, а их общее число - нечетным с оценкой типа «Безразлично». Этим будут созданы условия для получения ответов с равной вероятностью.

Фильтрующими вопросами считаются вопросы обобщающего характера, при отрицательном ответе на которые респондент освобождается от ответов на последующие (детализирующие) вопросы.

Контрольные вопросы, респонденту заранее предлагается ответить о несуществующем. Например, оценить произведение несуществующего автора. Этими вопросами проверяют профессиональную компетентность и насколько можно доверять респонденту. В качестве контрольного вопроса можно использован любой содержательный вопрос, близкий по смыслу с вопросом, искренность ответа на который нужно проверить.

Каждый вопрос должен быть логичным и отдельным. Вопрос должен быть кратким, может сопровождаться пояснением, но сама формулировка должна оставаться лаконичной. Формулировка должна предотвратить получение шаблонных ответов. Вопросы не должны содержать установок. Пример: «Чем Вам не нравится однообразная работа, наверное, тем, что не заставляет думать...».

Конструкция вопроса не должна склонять опрашиваемого к ответу. «Вы ведь не думаете...? – Нет, не думаю …, Разве Вы не хотите ...? – Да, хочу …».

Чтобы повысить достоверность ответов, необходимо обеспечить респонденту возможность уклониться от них: «Затрудняюсь ответить».

Информацию, возможно, собирать разного рода. Важно определить, какая необходима информация, и разработать вопросы так, чтобы преодолеть неспособность и нежелание респондента дать ответ.

К сожалению, результаты социальных опросов не всегда могут достоверно отразить мнение той или иной общественной группы. При этом риск ошибки увеличивается.

Ошибкой при проведении анкетирования может быть предположение, что люди будут искренними в своих ответах. Проверочные вопросы выявляют эти ошибки. Если анкета заполнена с ошибками или в ответах респондента замечено стремление ввести исследователей в заблуждение, то такую анкету следует изымать из дальнейшего анализа: она может исказить истинное положение вещей.

Иногда из альтернативных вариантов ответов не всегда возможно выбрать один. В этом заключается суть следующей ошибки, проникающей в анкету по вине ее проектировщиков.

Укажите ваш возраст:

- До 20 лет.
- 20–40 лет
- 40 лет и больше.

В какой строке ответит человек в возрасте 40 лет? В какой бы он её ни сделал, все равно будет ошибка, потому что некоторые сорокалетние могут сделать отметку во второй строке, некоторые в третьей. В результате пойдет искажение по всему массиву собранных данных.

Достоверность результатов также зависит от правильности определения круга опрашиваемых лиц (респондентов). Социальный опрос, проведенный по выборке, которая учитывает экономические, социальные и другие показатели, может претендовать на максимально возможную точность получаемых результатов.

Собранную на основании анкет информацию нужно обработать, чтобы она прямо отвечала на вопросы исследования.

Обработка анкет является не простым процессом, т.к. информацию нужно обрабатывать вручную, с использованием компьютерной техники.

На обработку данных анкетирования, легко поддаются ответы на закрытые вопросы, но открытые вопросы анкет обрабатывать труднее, их «закрывают» – ответы респондентов распределяют на несколько однородных групп. Затем, каждой такой группе присваивают определенную категорию, которая отражает общий смысл ответов попавших в данную группу.

Некоторые ответы могут отсутствовать из-за нежелания респондента отвечать или непонимания вопроса. При невозможности устранить ошибку вся анкета изымается из обработки. В случае большого изъятия, появляется необходимости дополнительного сбора исходных данных.

Далее все документы, входящие в обрабатываемый массив информации подсчитываются, каждому присваивается порядковый

номер. Информация кодируется, т.е. категориям документа присваиваются условные обозначения (шифр, код). Закодированную информацию переносят на машинные носители, там производят расчет средних величин, устанавливают корреляционную связь, составляют группировки, таблицы, графики, при помощи которых отображают результаты социологического исследования, пригодные для выводов о характере и признаках изучаемого явления.

Результаты анкетирования являются базой для принятия эффективных управленческих решений.

Список литературы

1. Чутчева, Е. Анкетирование при приеме на работу - взгляд со всех сторон / Е. Чутчева // Кадры предприятия. – 2002. – № 3. – С. 23.
2. Экономика и социология труда: Учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : Инфра-М, 2008. – 584с.

С. Евстафьев
студент,
Челябинский государственный университет

ВЗАИМОСВЯЗЬ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА И ОБЩЕСТВА: КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

В последнее время все чаще появляются работы о взаимосвязи современного бизнеса и общества. Социальная ответственность бизнеса является актуальной темой для академической и публичной дискуссий. Для одних авторов такая ответственность является вынужденной и складывается под давлением государства. Другие считают, что общественные организации и процессы глобализации влияют на поведение корпораций. Третьи рассматривают ее в качестве бизнес-стратегии организаций, указывают на экономическую эффективность такой стратегии в условиях правильной, современной организации и управления. Дискуссии вокруг концепции «социальная ответственность» ведутся с момента возникновения самой идеи, – уже более сорока лет. Исследователи пытаются ответить на следующие вопросы: какой вклад может внести бизнес в развитие общественного благополучия, насколько бизнес должен участвовать в социальном развитии общества, насколько бизнес готов участвовать в социальном развитии общества, где границы разделения ответственности?

Проанализировав ряд определений, можно выделить несколько направлений для научного анализа: развитие социально-экономических отношений, включая трудовые отношения; экологическую безопасность; взаимоотношение корпораций с инвесторами и акционерами; взаимодействие бизнеса и общества.

Свой вклад в обсуждение перспектив Российской социально ответственной деятельности бизнеса вносят исследователи Н. А. Кричевский и С. Ф. Гончаров. Они предлагают оригинальное определение корпоративной социальной ответственности, суть которого заключается в том, что это не только добровольный вклад бизнеса, а прежде всего, система партнерских взаимоотношений между работником, работодателем и обществом.

Сегодня корпоративная социальная ответственность становится одним из основных элементов социальной защиты занятого населения, в виде отношений «по созданию и реализации социальных программ государства и хозяйственных систем, направленных на поддержание на социально приемлемом уровне доходов работников, качественное воспроизводство рабочей силы, развитие экономики и общества». Важнейшими принципами социальной защиты являются гуманизм и социальная справедливость. Быть справедливым и гуманным в социальной защите – это уметь правильно оценивать личностный потенциал человека, его внутренние ресурсы, осознавать основные причины жизненных затруднений и определять пути выхода из них. Также важнейший принцип социальной защиты – ее адресность, то есть осуществление комплекса мер по поддержке достойных условий существования конкретно нуждающихся людей, попавших в трудную жизненную ситуацию, с учетом их индивидуальных потребностей и возможностей их удовлетворения в соответствии с установленными критериями.

Говоря о необходимости развития корпоративной социальной ответственности в России, следует обратить внимание на то, что ведущая роль в определении направления ее развития принадлежит государству. Государство – важнейший субъект социальной защиты населения. Оно разрабатывает и осуществляет социальную политику в области социальной защиты, стремится сделать ее сильной и эффективной, учитывает региональные факторы при ее проведении. Реализуя свои важнейшие функции – целеполагания и организационного воздействия на социальные процессы в обществе, эффективного регулирования и контроля социальной сферы. Современную стадию развития государственного регулирования экономики и

социальной сферы можно охарактеризовать как *переходную* от модели государственно-централизованного регулирования с единым центром управления экономикой к интегрированной модели. Интегрированная или смешанная схема регулирования социально-экономических отношений, принятая в странах с рыночной экономикой, имеет различные модификации в зависимости от степени вмешательства государства в происходящие процессы.

Однако в любом случае интегрированная схема применительно к российским реалиям представляет собой большой шаг вперед, в основе которого – лучшие достижения мирового опыта политической демократии, где учитываются лучшие достижения регулируемой рыночной экономики, базирующейся на свободе экономических отношений, конкуренции и коллективном управлении. Государство при регулировании и развитии КСО должно быть посредником в социальном диалоге между работниками и работодателями, предпринимателями и обществом, должно стоять на страже принятой системы социальной защиты занятого населения.

Корпоративная социальная ответственность полезна как для бизнеса, так и для общества. Для бизнеса – это улучшение репутации и создание стабильно благоприятной среды для развития. Для общества – возможность решения важных социальных проблем. Ни для кого не является секретом, что репутации компании – один из видов нематериальных активов.

Необходимость внедрения КСО в российскую экономическую практику обусловлена снижением экономической активности населения в трудоспособном возрасте, старением экономически активного населения, застойным характером безработицы, уменьшением социальных гарантий, декларируемых государством.

Принципами государственного регулирования развития КСО российских компаний должны стать:

1. Ответственность государства перед экономически активным и нетрудоспособным населением за повышение уровня и качества жизни, за экономическое и социальное развитие страны.

2. Недопустимость снижения уровня существующих социальных прав и гарантий в области политики доходов и заработной платы, безопасности труда, природоохранной деятельности, защиты от действия социальных рисков.

3. Контроль за соблюдением качества товаров, работ и услуг компаний, ведением компаниями добросовестной деловой практики.

4. Участие заинтересованных сторон в принятии затрагивающих

их интересы решений, приоритет норм международного и российского права над текущими интересами компаний и органов власти.

5. Организационное, правовое, экономическое и информационное содействие реализации частных социальных программ, выходящих за рамки действующего законодательства, инициирование направлений развития КСО.

За последние двадцать лет социальная ответственность бизнеса превратилась из абстрактно-морализаторского понятия в жизненно важный и общепризнанный фактор конкуренции. Социальные отчеты стали инструментом инвестирования и связи с общественностью. В настоящее время все большее распространение получают стандартизированные формы социальной отчетности. Существует масса стандартов и методик, однако следования единому стандарту социальной отчетности в мировой практике нет.

Список литературы

1. Делягин, М. Государство между народом и бизнесом / М. Делягин // Политические исследования. – 2008. – № 3. С. 134–147.

2. Кричевский Н. А. Корпоративная социальная ответственность / Н. А. Кричевский, С. Ф. Гончаров. – М. : Изд-во Дашков и К, 2008. – 216 с.

М. Зобнина
студентка,
Челябинский государственный университет

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИЙ НА ТЕРРИТОРИИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ[1]

Современные условия рыночного хозяйствования диктуют сложные правила развития для предприятий и организаций в нашем регионе. Сегодня недостаточно иметь большие производственные мощности и отлаженные технологии выпуска продукции. Необходимо разрабатывать новые товары, услуги, которые должны выдерживать конкуренцию не только на российском, но и на мировом рынке. Инновационная составляющая предпринимательства теперь выходит на первое место среду конкурентных преимуществ хозяйствующих субъектов.

[1] Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю доценту, кандидату экономических наук О. А. Соловьевой.

Особенно необходимость применения и адаптации производственных инноваций возникла у организаций Челябинской области во время мирового экономического кризиса.

К настоящему времени система развития инноваций Челябинской области характеризуется следующими проблемами:

1) инновационная инфраструктура Челябинской области недостаточно адаптирована к потребностям предприятий промышленного комплекса, использующих инновации, малых инновационных предприятий, научных организаций;

2) отсутствует механизм коммерциализации и передачи передовых технологий, созданных в государственных научных организациях, организациях высшего и среднего профессионального образования, инновационным технопаркам и малым предприятиям научно-технической сферы Челябинской области;

3) недостаточно развит спрос предприятий реального сектора экономики Челябинской области на перспективные, с точки зрения коммерческого применения, результаты интеллектуальной деятельности, исключительные права на которые принадлежат Челябинской области;

4) имеется дефицит квалифицированных специалистов по коммерциализации научно-технических разработок и управлению результатами интеллектуальной деятельности.

Для успешной реализации региональной инновационной политики по формированию инновационной экономики автором разработана Концепция развития инновационной деятельности и инновационной инфраструктуры на территории Челябинской области с определением долговременных стратегических целей и средств их достижения в рамках формирования инновационной экономики. Отличительными особенностями авторского подхода являются следующие аспекты:

– Концепция является адресным документом, указывающим по ресурсам, исполнителям и срокам совокупность мероприятий, направленных на достижение целей инновационного развития региона;

– Концепция включает основные аутентичные направления функционирования региона;

– Концепция обозначает, какие организационно-практические мероприятия органы местного и регионального управления должны осуществить для реализации и принятия соответствующих нормативных актов.

Заявленный на федеральном уровне и поддержанный научным сообществом переход российской экономики к инновационному типу развития предъявляет новые требования к системе планирования и координации действий органов государственной власти, местного самоуправления и бизнеса. Поэтому именно концептуальный подход, подкрепленный проработанной научно-методической базой и практическими инструментами реализации, позволит активизировать инновационную деятельность в регионе, нацеливая ее в долгосрочной перспективе на решение актуальных задач социально-экономического развития региона.

Список литературы

1. URL: http://www.innovbusiness.ru/
2. URL: http://www.agnc.ru/index.php?t=4
3. URL: http://www.invur.ru/
4. URL: http://www.nair-it.ru/news/18.03.2010/135

М. Нужаева
студентка,
Челябинский государственный университет

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ[1]

Рынок труда – это система отношений и социально-экономический механизм взаимодействия работодателей, наемных работников и социальных партнеров по согласованию условий воспроизводства, найма, распределения и обмена рабочей силы на жизненные средства. Основные элементы этого социально-экономического механизма: спрос на рабочую силу и ее предложение, конкуренция, конъюнктура, цена рабочей силы, мобильный резерв незанятого населения. Рынок труда, как социально-экономический механизм, занимает ключевое место в рыночной экономике. Качество рынка труда тем выше, чем меньше элементы деградации населения: физической, нравственной, социальной. Таким образом, вопросы повышения качества национального рынка труда выходят за пределы собственно рынка труда, охватывая все сферы жизнедеятельности общества.

[1] Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю доценту, кандидату экономических наук О. А. Соловьевой.

На сегодняшний день функционирование рынка труда на территории Челябинской области не совершенно, существуют проблемы, требующие принятия как стратегических, так и оперативных решений, в том числе от органов власти. На основании проведенного исследование автором отмечается дисбаланс между спросом и предложением на определенные специальности – очень высока потребность в технических квалифицированных кадрах, в то время, как все больше абитуриентов поступают на гуманитарные специальности, и после окончания вузов встают на учет в службы занятости.

Повышение качества рабочей силы на рынке труда требует не только совершенствования содержания образовательного процесса, но и активизации связей образовательных учреждений, служб занятости с социальными партнерами по широкому спектру проблем подготовки, переподготовки, трудоустройства и карьерного роста рабочей силы. Поэтому для развития и совершенствования сложившейся в Челябинской области системы по формированию кадрового потенциала и регулированию рынка труда необходимо:

– определить и обеспечить реализацию мер, направленных на достижение реальных результатов в вопросах регулирования и устранения противоречий в оплате труда;

– установить четкую систему взаимоотношений всех сторон, влияющих на процесс регулирования и развития на территории области кадрового потенциала, закрепив их нормативным документом;

– создать систему профессиональной ориентации молодежи с конкретной краткосрочной и долгосрочной программой и источниками ее финансирования, в которой должны быть задействованы все: дошкольные учреждения, общие и профессиональные образовательные учреждения, работодатели и др.

Для обеспечения этой работы автор, на основании проведенных расчетов, считает целесообразным создать структурное подразделение в региональной системе управления, а именно Межведомственную комиссию при Управлении экономики администрации Челябинской области, которая, функционируя на постоянной основе, будет осуществлять регулирующую деятельность по подготовке кадров, разработке прогнозов о потребности в кадрах на долгосрочную перспективу. В нее должны войти представители всех ведомств отраслевых Управлений администрации Челябинской области, координирующие вопросы развития отраслей экономики, образовательных профессиональных учреждений, крупных предприятий, и другие заинтересованные стороны.

Наступило время, когда необходимо осуществлять подготовку молодежи к тем профессиям, которые востребованы на рынке труда. Кадры решают всё!

Список литературы

1. Ведомственная целевая программа содействия занятости населения Челябинской области на 2012 год (ред. от 16.07.2012 г. №112).

2. Областная целевая Программа развития профессионального образования в Челябинской области на 2011–2015 годы.

3. Министерство экономического развития Челябинской области [Электронный ресурс]. – URL.: http://www.econom-chelreg.ru

4. Официальный сайт администрации города Челябинска [Электронный ресурс]. – URL: http://www.cheladmin.ru

О. С. Рафикова
студентка,
Челябинский государственный университет

ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ МИССИИ ПРЕДПРИЯТИЙ РАЗНЫХ ОТРАСЛЕЙ

Где мысль сильна - там дело полно силы. (В. Шекспир)

Понятие «Миссия» (от лат. *miss, mitto* – посылать) означает деятельность, направленная на благо других. В современном мире основой производства является предприятие. Миссия предприятия является первым этапом стратегического цикла. Началом деятельности организации. В учебном пособии Л. В. Лабунского она понимается, как утверждение, раскрывающее смысл существования его, в котором проявляется отличие данной организации от других. Главные вопросы, на которые отвечает миссия, - это какую общественную потребность удовлетворяет организация, зачем она нужна, чем полезна? Тем самым миссия отражает цели интересы людей, связанных с деятельностью организации, ее место и роль в ряду подобных [1].

В общепринятом понимании миссия существует в двух вариантах. Первый короткий вариант миссии представляет брендовый слоган организации, направленный, прежде всего на формирование имиджа организации в обществе. Второй, расширенный вариант миссии чаще всего формулируется для внутреннего пользования и

должен подробно раскрывать все необходимые аспекты миссии [2].

Именно расширенный вариант станет предметом нашего исследования. Если его рассматривать на примере известных предприятий, то можно заметить, что это процесс творческий и не все аспекты отражаются в расширенных миссиях предприятия. Это зависит, по словам Т. Е. Бредихиной, руководителя отдела маркетинга компании «BEFL», от того, что «в одних организациях миссию воспринимают достаточно формально, как некий модный атрибут, другие видят в миссии панацею от всех вызовов рынка, третьи считают, что хорошая миссия может объединить и дополнительно мотивировать персонал, повысить конкурентоспособность компании» [3].

Попробуем рассмотреть, какие же аспекты расширенной миссии отражают предприятия. И зависит ли восприятие миссии от таких факторов как сфера деятельности и масштаб предприятия.

Для примера мы взяли три сферы деятельности это тяжелая промышленность, легкая промышленность и финансы (банки). Для большего кругозора рассмотрим предприятия как Челябинских и Российских, так и Зарубежных собственников.

Среди тяжелой промышленности предприятия чаще являются градообразующими или играют важную роль в экономике страны или региона и такие важные вопросы как стратегия, миссия здесь тщательно продумываются. Проанализировав миссии компаний: Роснефть, Мечел, Газпром, ЧТПЗ, Toyota Material Handling, BMW, ММК, Shell, Exxon Mobil Corporation, Лукоил, «Башнефть», Ford Motor Company можно заметить, что в этой отрасли, особенно в больших корпорациях, миссия является предметом формирования корпоративной культуры, она тесно связанна с ценностями, принципами ведения бизнеса, кодексом поведения и этическим кодексом компаний.

Подробнее остановимся на двух предприятиях, например ОАО «Роснефть». Миссия отражена в кодексе деловой этики. За ней же следует видение будущего компании и корпоративные ценности. Поэтому миссия Роснефти в первую очередь предназначена для сотрудников предприятия, и неразрывно связана с их ценностями. В этой миссии затронуты такие аспекты как: Акционеры (Собственник), Государство, Заказчики, Социальные движения, Персонал и не затронуты: Конкуренты, Партнеры и менеджеры.

И второе предприятие это «Toyota Material Handling Baltic» ее миссия начинается с принципов. Как и миссия «Роснефти миссия «Toyota Material Handling Baltic» в большей своей части направлена

на поддержание корпоративного духа. Поэтому здесь среди аспектов представлены: конкуренты, акционеры, партнеры, персонал заказчики.

Мы на примерах увидели, что миссия организации в такой отрасли, как тяжелая промышленность на первый план ставит такой аспект как персонал, который уже в свою очередь, ценит и работает по принципам интересов остальных заинтересованных сторон.

Рис.1. «Аспекты миссии предприятий
в тяжелой промышленности».

В легкой же промышленности внимание направлено на вещи повседневного пользования. Она очень разнообразна и чаще поставлена на массовое производство. Лёгкая промышленность занимает одно из важных мест, в производства валового национального продукта. [4]

Мы рассмотрели такие компании как: Юничел, G`n`K Baby, Nike, Pepsico, Starbucks, «Макфа», «Адидас», «Элегами».

Например, такая компания как «Юничел», является примером компании - патриота, ее миссия, ценности, стратегия и цели оформлены на сайте в виде статьи. Миссия компании «Юничел», своеобразна тем, что отражена в таких аспектах как покупатели, отношение к государству в виде патриотизма и сравнения соей продукции с другими.

Для более широкого кругозора рассмотрим миссию такой огромной компании как NiKe. Главная мысль компании это здоровой образ жизни – интересы которого может представлять и покупатели и государство и партнеры и собственник и социальные движения.

Легкая промышленность по своему содержанию очень разнообразна, и каждая компания имеет свой вкус и стиль. Но миссии предприятий этой отрасли в большинстве своем короткие, два основных аспекта которые они отражают это заказчики (клиенты) и собственник.

Рис. 2. «Аспекты миссии предприятий в Легкой промышленности».

И наконец, финансовая деятельность, одна из специфических деятельностей, которая в точности до малейшей детали прорабатывает свою работу. Именно на финансовой деятельности стоит экономика страны и мира в целом. Мы уделили внимание, проанализировав миссии, таких банков как: Альфабанк, Челиндбанк, Хоумкредит, Райфазенбанк, Сбербанк, Nordea, УРАЛСИБ, Таурусбанк, Абсолют банк. Посмотрим их общие особенности, подробно проанализировав мисси некоторых из них.

Первый банк, это самый известный в России «Сбербанк». У него очень подробная и многосторонняя миссия, в которой отражены почти все аспекты полной миссии организации. Такие как, государство, партнеры, конкуренты, сотрудники, собственник, клиенты и тд. Второй банк раскрывает свою миссию еще подробнее и четче. Миссия Челиндбанка, отразила все аспекты, за исключением социального движения.

При анализе миссии третьего банка, отправимся в Швецию, в банк Нордеа. Этот банк тоже тесно связал миссию компании с ценностями, Основные аспекты мисси компании отражены в ценностях компаний: персонал, партнеры, заказчики. В самой миссии отражены такие аспекты как: акционеры, государство.

Особенность этих девяти банков состоит в том, что миссия представлено в четкой регламентирующей форме, раскрываются почти все аспекты миссии.

Рис. 3. «Аспекты миссии предприятий в финансовой сфере»

В ходе исследования удалось выявить особенности формулирования миссии в организациях разных отраслей: Ни одно из исследованных предприятие не использует все восемь аспектов расширенного варианта миссии. В больших предприятиях расширенный вариант миссии используют чаще для внутренней среды. Миссия может быть подкреплена документами, кодексами, нормативными актами.

Особенности миссии в разных сферах заключаются в том, что в финансовой сфере представлены самые подробные и четкие миссии. Что не скажешь о легкой промышленности, которая отражает свой образ для потребителей. Предприятия тяжелой промышленности миссию разрабатывают для внутренней среды, миссия несет начало тех ценностей, которых придерживается предприятие.

Список литературы

1. Лабунский, Л. В. Основы менеджмента: Учебное пособие / Л. В. Лабунский, Н. В. Галкина, А. В. Тролль. – Челябинск, 2007.

2. Бредихина, Т. Е. Роль формулировки миссии в системе стратегического управления компанией / Т. Е. Бредихина // Акционерное общество: вопросы корпоративного управления. – 2010. – № 10 (77).

3. Миссия организаций [Электронный ресурс] // Википедия. – 2013. – URL: http://ru.wikipedia.org

4. Легкая промышленность [Электронный ресурс] // Википедия – 2013. – URL: http://ru.wikipedia.org

Е. Токарева
студентка,
Челябинский государственный университет

ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА[1]

Насколько авторитарной ни являлась бы организация,
она должна удовлетворять амбиции
и потребности своих членов и делать это
по отношению к ним как к индивидам.
П. Дракер

Руководство организации может разработать образцовые планы и стратегии, найти оптимальные структуры и создать эффективные системы передачи и обработки информации, использовать самые современные технологии и оборудование. Однако все это будет сведено на нет, если члены организации не будут работать должным образом, если они не будут справляться со своими обязанностями, не будут вести себя в коллективе соответствующим образом, стремиться своим трудом способствовать достижению организацией ее целей и выполнения ею своей миссии.

Цель работы: выявить эффективные способы стимулирования, позволяющие повысить мотивацию персонала.

Объект: мотивационная структура персонала.

Предмет: способы стимулирования персонала, способствующие повышению их мотивации.

Задачи исследования:

– определить, что в деятельности человека находится в зависимости от мотивационного воздействия;

– определить соотношение внутренних и внешних сил воздействия на мотивацию;

– определить личностные особенности и стремления работников, влияющие на формирование их мотивации;

– определить соотношение мотивации с результатами деятельности человека;

– разработать рекомендации по эффективному стимулированию персонала.

Методы исследования: анализ, синтез, наблюдение, опрос.

[1] Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю доценту, кандидату педагогических наук С. А. Ярушевой.

Знания о том, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей, позволяют грамотно управлять коллективом.

Мотив – это то, что вызывает определенные действия человека.

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека.

Мотивация оказывает воздействие на следующие характеристики деятельности человека: усилие; старание; настойчивость; добросовестность; направленность.

Способность «команды» успешно решать поставленные задачи самым существенным образом зависит от того, насколько внимателен руководитель к подбору рабочей группы (или коллектива). Научные исследования и обобщение опыта практической работы свидетельствуют о том, что наиболее продуктивными являются рабочие группы, состоящие из лиц разного возраста, пола и темперамента.

При разработке системы общего вознаграждения, целью которой является привлечение, удержание и стимулирование работников, чья квалификация и результативность обеспечат достижение целей организации, следует помнить о соблюдении некоторого баланса и взаимосвязанности между материальным и нематериальным стимулированием. Данные силы имеют слабую эффективность при применении их разрозненно и отдельно друг от друга.

Должны соблюдаться следующие условия:

1) расчет переменной части должен быть понятен сотруднику настолько, чтобы он сам мог просчитать размер вознаграждения в зависимости от величины прилагаемых усилий. По теории ожиданий В. Врума, если усилия работника соответствуют вознаграждению, то он мотивирован на выполнение данной задачи;

2) вознаграждение должно быть справедливым. За больший вклад или большую ответственность и результативность должно выплачиваться и большее вознаграждение. Невысокий размер переменной части за достижение поставленной задачи ведет к снижению мотивации в более эффективной работе;

3) сотрудники должны иметь возможность повлиять на свою

результативность путем приобретения знаний, навыков, изменения поведения, личных усилий;

4) вознаграждение (премирование) должно следовать непосредственно за достижением цели или выполнением задачи. Его отсрочка снижает мотивацию;

5) переменная часть зарплаты сотрудника должна состоять не только из вознаграждения за индивидуальные показатели, но и за достижение командных (отдела, компании) результатов, что способствует формированию командного подхода и приверженности организации;

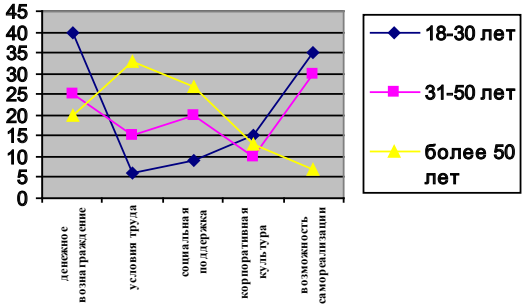
Следует также отметить, что система оплаты должна способствовать формированию положительного имиджа компании на рынке труда, а также выполнять требования действующего Законодательства.

Для того, чтобы узнать, каким образом изменяются мотивационные структуры работника в течение жизни я опросила 30 человек различного возраста и социального статуса.

В ходе проведенного опроса в виде анкетирования была выявлена зависимость между возрастом работников и следующими факторами мотивации:

- материальное вознаграждение;
- условия труда;
- социальная поддержка;
- корпоративная культура;
- возможность самореализации.

Полученные данные позволили разделить всех респондентов на три возрастные категории. Общая тенденция изменения значимости для сотрудников определенных мотивов выглядит следующим образом:



Вывод: с возрастом в мотивационной структуре работника увеличивается роль таких факторов мотивации, как условия труда и социальная поддержка, нисходящую тенденцию имеют факторы материального стимулирования и возможности самореализации.

В настоящее время добиться успеха, игнорируя проблему мотивации персонала, нельзя. Достичь наибольшей отдачи можно только в том случае, если выгоду от труда работника имеет и компания, и он сам. Поэтому для достижения наилучших результатов работы организации необходимо найти те мотивы, которые движут каждым сотрудником в его трудовой деятельности, и создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнить поставленные перед ним задачи.

Рекомендации по повышению трудовой мотивации сотрудников:

1. Исследование совместимости при комплектовании групп, особенно для выполнения сложной деятельности для обеспечения эффективности.

2. Сотрудники должны осознавать значение своей роли в организации, понимать и принимать общие цели, а нематериальное стимулирование должно таким образом воздействовать на мотивы работников, чтобы они сами стремились выполнить делегированные им полномочья с наилучшим результатом и в кратчайшие сроки.

3. Система стимулирования должна быть ориентирована на мотивы и потребности каждого работника и удовлетворять их. Помимо общих для всех сотрудников методов стимулирования необходимо использовать и индивидуальные инструменты поощрения и наказания, уместные в конкретной ситуации. Их применение обязательно должно быть обосновано, а природа (факторы) их появления понятна всем сотрудникам организации.

4. Системы мотивирования и стимулирования должны учитывать социальные и возрастные характеристики работника, т. к. они обусловливают различия в мотивационных структурах каждой личности.

5. Введение системы наставничества, способной не только обучить и помочь адаптироваться в организации новым сотрудникам, но и сплотить коллектив, организовать бесконфликтное взаимодействие между опытными и зрелыми сотрудниками и перспективными «новичками».

Список литературы

1. Антонов, В. Г. Организационное поведение: учебник для вузов / В. Г. Антонов и другие. – СПб. : Питер, 2006. – 432 с.

2. Белкин, В. Н. Как управлять трудом / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2005. – 304 с.

3. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Инфра-М, 2010. – 576 с.

4. Герчикова, И. Н. Менеджмент: учебное пособие / И. Н. Герчикова. – М. : Юнити-Дана, 2010. – 512 с.

5. Островский, Э. В. Психология управления: учебное пособие / Э. В. Островский. – М. : Инфра-М, 2008. – 249 с.

6. Федорова, Н. В. Управление персоналом организации: учебник / Н. В. Федорова, О. Ю. Митченкова. – М. : КНОРУС, 2011. – 536 с.

7. Ярушева, С. А. Организационное поведение: учебное пособие / С. А. Ярушева. – Челябинск: ЧелГУ, 2007. – 118 с.

8. Ветлужских, Е. А. Разработка KPI в компании / Е. А. Ветлужских // Справочник по управлению персоналом. – М. : Национальный союз кадровиков, 2009.

9. Лобанова, О. В. Нематериальная мотивация персонала / О. В. Лобанова // Справочник по управлению персоналом. – М. : Национальный союз кадровиков, 2009.

Э. Тухватуллина
студентка,
Челябинский государственный университет

ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА[1]

Развитие человеческих ресурсов и подготовка квалифицированных кадров имеют ключевое значение для подъема экономики России и ее интеграции в мировое экономическое пространство. Рыночная экономика ставит повышенные требования к качеству рабочей силы, но система профессионального образования в ближайшее время не сможет своевременно реагировать на быстрые изменения, происходящие в социально-экономической сфере общества, поэтому требуются новые механизмы ее взаимодействия с рынком труда.

Установка на получение высшего образования стала общепринятой нормой, при этом люди готовы платить за получаемое образование. Профессиональный выбор ребят во многом зависит от сложившихся стереотипов о престижности и востребованности отдельных

[1] Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю доценту, кандидату экономических наук О. А. Соловьевой.

профессий и не всегда соответствует потребностям рынка труда. Радикальные преобразования в современной российской жизни, в первую очередь в экономике, сопровождаются тенденциями включения высшей школы во вновь формируемые хозяйственные отношения. Сложность этого процесса обусловлена самой природой высшего образования, которое не только обеспечивает воспроизводство высококвалифицированных профессиональных кадров, но и реализует многие другие функции.

Высшие учебные заведения в России не являются независимым элементом в системе рыночных отношений, чтобы выжить, они тоже поддаются закону спроса и предложения. Вузы как участники рынка образования (продавцы) реализуют свой товар (услугу) покупателям (студентам), заключающим при этом соответствующие договоры на оказание платных образовательных услуг в течение определенного времени. По сути, сделка совершена в соответствии с нормами и правилами рынка. Участниками же рынка являются работники и работодатели, между которыми совершаются соответствующие данному рынку сделки, в том числе, например, прием на работу. Требовать от вузов трудоустройства выпускников, по сути, означает переложить на них функции субъектов иного рынка, хотя и совершающих сделку с иным продуктом, что и на рынке образования.

Ситуация вроде бы устраивает обе стороны: абитуриенты легко могут найти себе вуз, в котором есть популярные специальности, по приемлемой цене. Ведь стоимость обучения по модным направлениям различается порой в десять раз. Получается своеобразный замкнутый круг, в котором все довольны происходящим.

Однако замкнутый круг нарушается, если принять во внимание интересы общества и, в особенности, работодателей. Общественная значимость специальностей и интересы абитуриентов значительно расходятся. Поэтому ориентация вузов на потребности абитуриентов и моду на специальности, которые существуют в их среде, достаточно опасна как для абитуриентов, так и для страны в целом. Государством предпринимаются некоторые меры по привлечению абитуриентов, это, например, финансирование определенного числа бюджетных мест по всем направлениям, но этого не достаточно.

Для формирования полноценного рынка труда спрос должен быть прогнозируемым на несколько лет, а предложение - предельно эластичным. Чтобы выполнить эти условия, необходима координация интересов работодателей, наемных работников, учебных заведений и органов власти.

Таким образом ситуация на рынке труда следующая:

- стратегия переориентации экономики на инновационный путь развития
- рост потребности в высококвалифицированных технических кадрах;
- молодежная безработица;
- спрос на профессионалов (готовых специалистов);
- перспектива расширения производства (увеличение числа рабочих мест);
- развитие инвестиционной привлекательности отраслей региона.

А ситуация в системе высшего образования:

- отставание от изменений на рынке труда;
- расширение объема платных образовательных услуг;
- низкая доля инвестиций в образование со стороны работодателей;
- переход на двухуровневую систему высшего образования;
- перепроизводство специалистов экономико-управленческого профиля.

Соответственно возникают следующие противоречия:

- несоответствие свободных рабочих мест и излишка трудовых ресурсов;
- дисбаланс спроса и предложения по профилям и специальностям;
- несоответствие предпочтений населения при выборе специальностей спросу на рынке труда.

Чтобы система образования стала эффективной для общества, она должна отвечать на внешний заказ. И этот заказ должен стать результатом взаимодействия системы образования, рынка труда, органов власти и общественных организаций, представляющих, в том числе, учащихся и родителей. Такое взаимодействие могло бы помочь продвинуться в решении проблемы закрытости системы профессионального образования и создать условия для полноценного кадрового обеспечения социально-экономического развития страны.

Существуют три основные группы мнений относительно того, кто должен выступать инициатором взаимодействия системы профессионального образования и работодателей. Представители *первой группы* полагают, что инициатива должна исходить от учебных заведений, их администрации и преподавателей, так они продавцы своего продукта, и сами должны осуществлять маркетинг своих услуг.

С точки зрения представителей *второй группы*, активность в отношениях с системой профессионального образования должны проявлять сами работодатели, поскольку именно они нуждаются в квалифицированных кадрах. Выдвигаются идеи создания специализированной организации, которая бы централизованно координировала взаимодействие работодателей и системы профессионального образования.

Существуют разрозненные примеры взаимодействия работодателей и профессионального образования, но эти взаимодействия нельзя назвать системными. Не хватает организации, которая взяла бы на себя функции централизованного управления, координируя этот процесс. Эта организация могла бы также помочь работодателям сформулировать свои требования к специалистам. Наконец, она могла бы выступить посредником между работодателями и министерством образования.

И, наконец, представители *третьей группы* полагают, что инициатором взаимодействия между работодателями и системой профессионального образования должно быть государство. «В настоящей момент развивать взаимодействия с учреждениями профессионального образования для работодателей представляется «ресурсонепривлекательным». Государство должно сделать так, чтобы налаживать это взаимодействие стало хотя бы престижным.

Таким образом, возможными путями взаимодействия системы высшего образования и рынка труда являются следующие условия:

- наличие механизма государственного регулирования;
- система прогнозирования потребностей рынка труда в выпускниках вузов;
- учет потребностей и перспектив развития региона;
- социальное партнерство между участниками рынков труда и образовательных услуг;
- участие высшей школы в реализации региональных программ содействия занятости.

Список литературы

1. Полетаев, А. Рынок образовательных услуг и рынок труда / А. Полетаев // Платное образование. – 2006. – № 3.

2. Аналитический доклад «Система высшего образования и рынок труда глазами молодежи» Москва 2010 г. Фонд исследования проблем демографии

3. Мониторинг экономики образования: Спрос на рабочую силу – мнение работодателей: Информационный бюллетень. – М., 2006.

4. URL: www.mon.gov.ru/work/obr/stat.ru

А. Фролова
студентка,
Челябинский государственный университет

ИМИДЖ РОССИИ В СОЗНАНИИ СТУДЕНТОВ

Знаки и символы управляют миром, а не слова и закон.
Конфуций.

Имидж (от англ. image – «образ», «изображение», «отражение») – искусственный образ, формируемый в общественном или индивидуальном сознании средствами массовой коммуникации и психологического воздействия [2].

Имидж создается пиаром, пропагандой, рекламой с целью формирования в массовом сознании определённого отношения к объекту. Может сочетать как реальные свойства объекта, так и несуществующие, приписываемые.

Если говорить об имидже государства, то это стереотипизированный образ страны, существующий в массовом сознании, благодаря как стихийному, так и целенаправленному его формированию элитой и политтехнологами в целях оказания политического и эмоционально-психологического воздействия на общественное мнение внутри страны и за рубежом.

Имидж государства – понятие многосоставное. Можно выделить внутри- и внешнеполитический имидж, а так же политический, социально-экономический, военный, культурный, экологический имидж государства [6].

Рассматривая внешнеполитический имидж России, нужно отметить, что согласно данным опросов, проведенных организацией **World Public Opinion** среди жителей США в апреле 2012 года [8]:

53 % ответивших считают, что роль России в современном мире «преимущественно негативная».

68 % американцев отметили, что им не нравится поведение России на мировой арене,

столько же высказали беспокойство, относительно российского режима правления. Американцы весьма низко оценивают систему государственного управления и только **26 %** высказали положительное мнение.

Наконец, российская экономическая система также получила низкую оценку рядовых американцев – **72 %** респондентов отрицательно оценивают экономическую систему России.

Автократия, коррупция, высокий уровень преступности, разрушение окружающей среды, развал здравоохранения и демографический кризис – все эти проблемы в первую очередь приходят на ум американцам при упоминании о сегодняшней России. Даже богатства, которыми она обладает, становятся причиной для беспокойства, поскольку огромные нефтяные и газовые ресурсы зачастую воспринимаются не как источник взаимной выгоды [9], а как инструмент, позволяющий оказывать давление на соседей и запугивать их.

Если же рассматривать имидж Российской Федерации в аспекте внутреннего отношения граждан страны, т.е. оценить внутренний имидж государства, можно выделить несколько особенностей в восприятии России ее гражданами. 1. **Разочарование процессом модернизации и демократизации** [3] , когда позитивное отношение к самой демократии сочетается со скепсисом в отношении ее практических возможностей.

2. **Низкий уровень доверия к тем институтам, которые по своему предназначению призваны выражать и представлять интересы граждан** (парламент, политические партии, судебная система, профсоюзы и т. д.), и, кроме того, **значительное недоверие к государственным органам.**

3**. Существование тенденции снижения интереса граждан к политике, веры в способность оказывать серьезное влияние на власть** [3]. Ценность выборов в общественном сознании по-прежнему достаточно высока, но в то же время наблюдается снижение интереса к выборам у молодёжи, городского среднего класса.

Старшему поколению принято считать, что в их молодости жизнь была лучше, поэтому обратимся к независимому мнению молодого поколения, в частности, к студентам ЧелГУ, факультета управления. Общее количество опрошенных составляло 83 человека. Среди которых – студенты, обучающиеся с 1 по 4 курсы.

Давайте просмотрим результаты анкет.

На вопрос: «Хотели бы вы уехать жить за границу?»

18,52 % – ответили: «Да, я к этому стремлюсь».

32,68 % – ответили: «Нет, мне нравится жить в своей стране».

45,68 % – ответили: «Хотелось бы, но нет такой возможности».

На вопрос: Как бы вы оценили место, которое современная Россия занимает в мировом сообществе?

23,45 % – ответили: «Россия занимает высокое место в мировом сообществе, и это место принадлежит ей по праву».

9,87 % – ответили: «Россия занимает высокое место в мировом

сообществе, но Россия не заслуживает данного места».

50,62 % – ответили: «Россия не занимает высокого места в мировом сообществе, но Россия заслуживает его занимать».

8,64 % – ответили: «Россия не занимает высокого мета в мировом сообществе, и не заслуживает его».

Следующим, рассматриваемым вопросом было: «Отношение к внутренней политике России».

13,58 % – ответили: «Страна находится в полном хаосе беспорядке»

79,53 % – ответили: «Люблю страну, но вижу много проблем, связанных с внутренней политикой государства».

7,42 % – ответили: « Меня все устраивает».

На вопрос что следует предпринять России, чтобы молодые люди не уезжали из страны последовало:

1. Изменить стандарты обучения.
2. Создавать социальные льготы для молодых специалистов.
3. Изменить законодательство в области образования.
4. Предоставлять рабочие места, студентам окончившим ВУЗ и не имеющим опыт работы.

На вопрос, какие меры страна должна предпринять для укрепления имиджа студенты ответили:

1. Начать слушать своих граждан.
2. Повысить культурное развитие страны.
3. Сменить систему власти.
4. Изменить законодательство.
5. Улучшать внутреннюю политику страны.

Из результатов анкеты видно, что имидж страны включает в себя много проблем и одним из тех, кто может помочь решить эту проблему являются СМИ. Они:

1) повлияют на массовое сознание людей;

2) увеличат степень доверия к государственным институтам в стране;

3) смогут повлиять на политическое сознание общества.

Влияние СМИ на степень доверия государству ее гражданами. Научные исследования свидетельствуют, что главной функцией имиджа является формирования положительного отношения граждан к общественно – политической обстановке в своей стране. Если положительное отношение сформировано, то за ним вследствие влияния социальных связей обязательно последуют доверие к власти и, в свою очередь, – ее высокие оценки и уверенный политический

выбор [7]. Такова психологическая цепочка, порождаемая положительным отношением. К тому же положительный имидж, как правило, способствует повышению престижа государства и власти, а, следовательно, авторитета и влияния [5]. Позитивный имидж является так же важным фактором высокого рейтинга, что очень важно в насыщенной разнообразной информацией публичной деятельности.

И на последний вопрос, являющимся важным, на наш взгляд: «Являетесь ли вы патриотом своей страны?»

84,14 % – ответили: – «Да».

14,63 % – ответили – «Нет».

Из результатов видно, что многие любят свою страну и хотели бы изменить в ней, некоторые аспекты, считают, что патриотические чувства сильны их нужно использовать и формировать образ страны не только как Родины, но и как образ государства! Так как от того, что происходит внутри страны, от того какое отношение у граждан складывается к этой стране и будет зависеть имидж страны и все внутренние процессы в целом!

А для того, чтобы развивать это чувство патриотизма, а именно чувство патриотизма к государству, нашим властям нужно:

1. Вести более открытую политику, в которой особое место должно уделяться системе информационного обеспечения своих граждан, с помощью СМИ.

2. Устремлять силы при формировании патриотического образа государства не только на молодежь, но и на все социальные группы населения и осуществляться главным образом на основе индивидуального подхода [4], то есть в интересах каждого человека, какое бы положение в обществе он ни занимал, развитие у него индивидуально проявляемых качеств гражданина и патриота (т.е. прислушиваться к мнению своих граждан, уметь слышать их желания).

3. Ещё более усилить активизацию сотрудничества, как с печатными СМИ, так и телевизионными.

4. Обеспечить возможность для полноценной социализации граждан, особенно молодежи, более активного вовлечения ее в решение социально-экономических, культурных, научных, экологических и других проблем.

Ну и в заключении хотелось бы сказать, что несмотря на, то что некоторые студенты, хотят покинуть страну,84 % считают себя патриотами, а это значит, что если мы общими усилиями добьемся улучшения политической обстановки в стране и сформируем ее позитивный образ, то это **повлияет на их выбор остаться в стране!**

Список литературы

1. Базовые ценности россиян: Социальные установки. Жизненные стратегии. Символы. Мифы / отв. ред. А. В. Рябов, Е. Ш. Курбангалеева. – М., 2003. – С. 94, 95.
2. Галумов, Э. А. Международный имидж России: стратегия формирования / Э. А. Галумов. – М., 2003. – 447 с.
3. Имидж России: город, регион, страна : материалы науч. конф. каф. российской политики ф-та политологии МГУ им. М. В. Ломоносова 1 ноября 2011 г. / под ред. И. А. Василенко. – М., 2011. – 124 с.
4. Лосский, Н. О. Условия абсолютного добра: основы этики. Характер русского народа / Н. О. Лосский. – М., 2001.
5. Цуладзе, А. М. Формирование имиджа политики в России / А. М. Цуладзе. – М. : Книжный дом «Университет», 2008. – 144с.
6. Василенко, И. А. Имидж России в информационном обществе / И. А. Василенко // Государственная служба. – 2008. – № 4. – С. 52–59.
7. Пугачев, В. П. Средства массовой коммуникации в современном политическом процессе / В. П. Пугачев // Вестник Московского университета. Сер. 12. Политические науки. – 2005. – № 5. – С. 3–16.
8. Как выглядит Россия глазами американцев // Vlasti. Net. – URL: http://vlasti.net.
9. Россия глазами иностранцев // Действительно интересные вещи. – URL: http://interesting-things.ru.

Д. Шарипова
студентка,
Челябинский государственный университет

«НОВАЯ» ОПТИМАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА[1]

Динамичное развитие рыночной экономики предполагает развитие конкурентной борьбы между товаропроизводителями, победа в которой остается за теми предприятиями, кто наиболее эффективно использует все виды имеющихся у них ресурсов, в том числе и трудовые, то есть персонал.

Персонал является одним из важнейших факторов любого производства. Его состояние и эффективное использование прямо вли-

[1] Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю доценту, кандидату экономических наук О. А. Соловьевой.

яет на конечные результаты хозяйственной деятельности предприятий. Это ресурс, который, как правило, недостаточно эффективно используется в деятельности организаций. Для того чтобы деятельность персонала была более результативной, и его применение было достаточно эффективным, необходимо использовать оценку труда. Оценка труда является одной их важнейших функций управления персоналом и ее роль в системе управления организацией заключается в том, что именно на ее основе управляющий субъект принимает соответствующие решения, которые оказывают непосредственное влияние на объект – персонал организации. И от того, насколько эта информация качественная и надежная, в конечном счете, зависит эффективность принимаемого решения.

Выделяют 6 основных концепций оценки трудовой деятельности:

1. Экономическая эффективность труда
2. Социальная эффективность труда
3. Оценка по конечным результатам
4. Анализа трудовых ресурсов по критерию производительности (выработке) и связанным с ним другим показателям
5. Качество трудовой жизни
6. Балльная оценка эффективности труда

На основе перечисленных концепций оценки трудовой деятельности персонала автор разработал оптимальную систему повышения трудовой деятельности персонала. Результаты исследования показали, что способы воздействия на персонал в рамках социокультурной среды, оказывают большее воздействие и имеют для персонала решающее значение при выполнении профессиональных компетенций, в отличие от материальных способов влияния.

Таким образом, «новая» оптимальная система повышения трудовой деятельности персонала – это более полное и рациональное использование трудовых ресурсов, способствующее улучшению всех технико-экономических показателей предприятия: росту производительности труда, повышению фондоотдачи, увеличению выпуска продукции, снижению ее себестоимости, экономии капитальных вложений.

Список литературы

1. Министерство экономического развития Челябинской области [Электронный ресурс]. – URL.: http://www.econom-chelreg.ru/

2. Официальный сайт администрации города Челябинска [Электронный ресурс]. – URL: http://www.cheladmin.ru

Научное издание
Сборник научных трудов VII региональной научно-практической конференции «Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития» (Часть I) и XXXVII студенческой научной конференции «Студент и научно-технический прогресс» (Часть II) (Челябинск, март 2013 г., апрель 2013 г.)

Рекомендовано к изданию Ученым советом факультета Управления ФГБОУ ВПО «ЧелГУ»

Корректура: Е. Ю. Панова
Компьютерная верстка и оформление: А. А. Селютин

Подписано в печать 17.07.2013
Бумага офсетная. Формат 60Х84 $^{1}/_{16}$
Гарнитура Таймс. Усл.печ.л. 29,0. Уч.-изд.л. 27,8.
Тираж 1000 экз. Заказ № 441.

Издательство ООО «Энциклопедия»
454084, Челябинск, пр.Победы 160

Отпечатано в типографии «Два комсомольца» с готового макета
454084, Челябинск, Комсомольский пр., 2