



2018

Том 3, № 3

ОБЩЕСТВО, ЭКОНОМИКА, УПРАВЛЕНИЕ

Научный журнал. Основан в 2016 году. Выходит 4 раза в год

УЧРЕДИТЕЛЬ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет»

Журнал зарегистрирован
в Роскомнадзоре.
Свидетельство ПИ № ТУ74-01353

ГЛАВНЫЙ
РЕДАКТОР

Е. А. Колесник, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск

Адрес редакции:

Россия, 454001, г. Челябинск,
ул. Молодогвардейцев, 70б, каб. 204.
Тел. (351) 799-70-92, 799-70-91
e-mail: uprav@csu.ru

РЕДАКЦИОННАЯ
КОЛЛЕГИЯ

А. А. Алабугин, доктор экономических наук, профессор Высшей школы экономики и управления Южно-Уральского государственного университета (национального исследовательского университета), Челябинск

Адрес для писем:

Россия, 454001, г. Челябинск,
ул. Братьев Кашириных, 129,
редакция журнала
«Общество, экономика, управление»

И. О. Боткин, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Удмуртской Республики, директор Удмуртского филиала Института экономики Уральского отделения Российской академии наук, Ижевск

С. А. Головихин, доктор экономических наук, доцент, декан факультета управления Челябинского государственного университета, Челябинск

И. Д. Колмакова, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск

Редакция журнала
может не разделять точку зрения
авторов публикаций

Ответственность за содержание статей
и качество перевода аннотаций несут
авторы публикаций

Т. А. Коркина, доктор экономических наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск

И. В. Лаврентьева, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и менеджмента Челябинского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Челябинск

Корректор *Е. С. Меньшенина*
Верстка *Е. С. Меньшениной*

О. Е. Малых, доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории Уфимского государственного нефтяного технического университета, Уфа

Подписано в печать 22.11.18.
Выход в свет ...11.18.
Формат 60×84 1/8. Бумага офсетная.
Гарнитура PT Serif
Усл. печ. л. 10,2. Уч.-изд. л. 10,3.
Тираж 200 экз. Заказ 503.
Цена свободная

Е. А. Неживенко, доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории и регионального развития Челябинского государственного университета, Челябинск

А. Н. Пыткин, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, директор Пермского филиала Института экономики Уральского отделения Российской академии наук, Пермь

Сюй Шюань, доктор естественных наук, профессор, проректор Чжэцзянского океанического университета, Китайская Народная Республика

В. А. Чумаков, кандидат политических наук, член Общественной палаты РФ, Москва

Л. М. Муталиева, кандидат экономических наук, ассоциированный профессор Евразийского национального университета имени Л. Н. Гумилёва, Астана, Республика Казахстан

Челябинский государственный
университет
Россия, 454001, г. Челябинск,
ул. Братьев Кашириных, 129

Издательство
Челябинского государственного
университета
Россия, 454021, г. Челябинск,
ул. Молодогвардейцев, 57б



2018

— Volume 3, no. 3

SOCIETY, ECONOMY, MANAGEMENT

Academic periodical. Founded in 2016. The journal is published 4 times per year

FOUNDER

Chelyabinsk State University (CSU)

EDITOR-IN-CHIEF

E.A. Kolesnik, Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration of Chelyabinsk State University, Chelyabinsk

EDITORIAL BOARD

A.A. Alabugin, Doctor of Economics, Professor, Higher School of Economics and Management, South Ural State University, Chelyabinsk

I.O. Botkin, Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Udmurt Republic, Director of the Udmurt Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Izhevsk

S.A. Golovikhin, Doctor of Economics, Associate Professor, Dean of the faculty of Management, Chelyabinsk State University, Chelyabinsk

I.D. Kolmakova, Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of State and Municipal Administration, Chelyabinsk State University, Chelyabinsk

T.A. Korkina, Doctor of Economics, Professor of the Department of State and Municipal Administration, Chelyabinsk State University, Chelyabinsk

I.V. Lavrentieva, Doctor of Economics, Professor of the Department of Economics and Management of the Chelyabinsk Branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Chelyabinsk

O.E. Malykh, Doctor of Economics, Professor of the Department of Economic Theory, Ufa State Petroleum Technical University, Ufa

E.A. Nezhipenko, Doctor of Economics, Professor, Chair of Economic Theory and Regional Development, Chelyabinsk State University, Chelyabinsk

A.N. Pytkin, Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Director of the Perm Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Perm

Xu Shi Yuan, Doctor of Natural Sciences, Professor, Vice-Rector of Zhejiang Ocean University, People's Republic of China

V.A. Chumakov, Candidate of Political Sciences, member of the Public Chamber of the Russian Federation, Moscow

L.M. Mutaliev, Candidate of Economics, Associate Professor of the L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan

Academic periodical is registered in Federal Supervision Agency for Information Technologies and Communications Certificate III № TY74-01353

Editorial office's address
of. 204, 70 b Molodogvardeitsev St.,
Chelyabinsk, 454001, Russia
Tel.: +7(351) 799-70-92, 799-70-91
e-mail: uprav@csu.ru

Juridical address (for correspondence)

129, Bratiev Kashirinykh St.,
Chelyabinsk, 454001, Russia
Editorial Board of Scientific Journal
«Society, economy, management»

The Editorial Board may not share the views of the authors

Authors are responsible for the article content and quality of annotation's translation

Proofreader *Ye.S. Menshenina*
Imposition by *Ye.S. Menshenina*

Passed for printing 22.11.18.
Date of publication 28.11.18.
Format 60×84 1/8. Litho paper.
Font PT Serif.
Conventional print. sh. 10,2.
Ac.-publ. sh. 10,3.
Circulation 200 copies.
Order503. Open price

Chelyabinsk State University
129 Bratiev Kashirinykh St.,
Chelyabinsk, 454001, Russia

CSU Publishing Office
57b Molodogvardeitsev St.,
Chelyabinsk, 454021, Russia

The journal is a continuation of «Bulletin of the faculty of management of Chelyabinsk State University» (ISSN 2541-9609)

СОДЕРЖАНИЕ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

<i>Амиров И. Б., Гаджиева З. Э.</i> Социально-экономическая эффективность управления аграрной сферой в регионах Азербайджана.....	5
<i>Заплетина Н. И., Соколова К. А.</i> Государственно-частное партнерство как инструмент управления развитием социально-культурной сферы	11
<i>Капыльцова В. В., Чернявская Т. Г.</i> Становление банковских систем в условиях непризнанности	18
<i>Остапец О. А., Грищук В. А.</i> Стратегия развития малого и среднего предпринимательства Челябинской области	25
<i>Пиянзина А. А., Грищук В. А.</i> Инвестиционная привлекательность как составляющая развития региона	32

УПРАВЛЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО

<i>Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А.</i> Создание и модернизация высокопроизводительных рабочих мест на промышленных предприятиях	40
<i>Вдовина И. В., Доценко Е. В., Петухова Е. П., Фещенко В. В., Шанько Т. С.</i> Оптимизация логистической системы предприятия.....	53
<i>Рахматуллина В. Р., Горшенин В. Ф.</i> На пути к цифровой экономике: технология блокчейн	60

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

<i>Куксенко К. С., Коркина Т. А., Лапаева О. А.</i> Регламентация труда руководящего персонала горнодобывающих предприятий: анализ и направления совершенствования.....	65
<i>Тягаева Д. Л., Заплетина Н. И.</i> Оценка стиля управления в организации социально-культурной сферы	75

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, ЮРИДИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ И ИНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ

<i>Конев А. В., Конев В. В.</i> Продвижение образовательных практик на сайте «Образовательные бренды Ямала».....	81
--	----

CONTENTS

STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT

<i>Amirov I.B., Hajiyev Z.Ye.</i> Economic Efficiency Management of the Agricultural Sector in the Regions Azerbaijan's.....	5
<i>Zapletina N.I., Sokolova K.A.</i> Public Private Partnership as a Tool of Managing Development of Socio-Cultural Sphere.....	11
<i>Kapyltsova V.V., Cherniyavskaiya T.G.</i> Development of Banking Systems in the Context of Non-Recognition	18
<i>Ostapets O.A., Grishchuk V.A.</i> Strategy of Small and Medium Entrepreneurship Development of Chelyabinsk Region	25
<i>Piyanzina A.A., Grischuk V.A.</i> Investment Attractiveness as a Component of the Development of the Region	32

MANAGEMENT

<i>Belkin V.N., Belkina N.A., Antonova O.A.</i> Creation and Modernization High-Performance Workshops on Industrial Enterprises	40
<i>Vdovina I.V., Dotsenko Ye.V., Petukhova Ye.P., Fetschenko V.V., Shanko T.S.</i> Optimization of the Logistics System of Enterprise	53
<i>Rakhmatullina V.R., Gorshenin V.F.</i> On the Way to the Digital Economy: Technology Blokchein.....	60

PERSONNEL MANAGEMENT AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

<i>Kuksenko K.S., Korkina T.A., Lapaeva O.A.</i> Regulation of Labor Managers of Mining Enterprises: Analysis and Improvements	65
<i>Tyagaeva D.L., Zapletina N.I.</i> Assessment of the Style of Management in the Organization of Social and Cultural Sphere.....	75

ECONOMIC, LEGAL, SOCIAL AND OTHER BASES OF MANAGEMENT

<i>Konev A.V., Konev V.V.</i> Promotion of Educational Practices on the Site "Educational Brands of Yamal"	81
--	----

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT

УДК 338.431.2
ББК 65.32

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ АГРАРНОЙ СФЕРОЙ В РЕГИОНАХ АЗЕРБАЙДЖАНА

И. Б. Амиров, З. Э. Гаджиева

Сумгаитский государственный университет, Сумгаит,
Азербайджанская Республика

В статье рассмотрены вопросы экономической эффективности управления социально-экономическим развитием аграрной сферы на региональном уровне, обеспечивающие экономическое развитие страны. На основе информации Государственного Комитета Статистики Азербайджанской Республики рассмотрены результаты деятельности сельскохозяйственных предприятий по регионам. Проведен сравнительный анализ валовой продукции сельского хозяйства регионов Азербайджана по годам.

Ключевые слова: *регион, управление, аграрная сфера, предпринимательство, сельское хозяйство, экспорт, ресурс, потенциал, развитие, аграрная реформа.*

ECONOMIC EFFICIENCY MANAGEMENT OF THE AGRICULTURAL SECTOR IN THE REGIONS AZERBAIJAN'S

I.B. Amirov, Z.Ye. Hajiyev

Sumgait state University, Sumgait, Republic of Azerbaijan

The article deals with the economic efficiency of management of socio-economic development of the agricultural sector at the regional level, ensuring the economic development of the country. On the basis of information of the state Statistics Committee of the Republic of Azerbaijan the results of activity of the agricultural enterprises on regions are considered. A comparative analysis of the gross agricultural output of the regions of Azerbaijan over the years.

Keywords: *region, management, agrarian sphere, entrepreneurship, agriculture, export, resource, potential, development, agrarian reform.*

Осуществляемые в Азербайджанской Республике реформы и успешное развитие ненефтяного сектора экономики признаны многими авторитетными международными организациями. Правительство страны, осуществляя продук-

манную стратегию, направленную на развитие ненефтяного сектора экономики, поддерживает стабильность темпа добычи нефти, не увеличивая его. Таким образом, страна старается сберечь нефть для будущих поколений и проводит работу,

направленную на ускорение темпов развития нефтегазового сектора.

Президент Азербайджана возложил на правительство страны задачу увеличения ВВП в 2 раза в ближайшие 10 лет. Этот рост должен быть обеспечен за счет нефтегазового сектора. Согласно прогнозам, в ближайшие 3 года рост ВВП в нефтегазовом секторе составит в среднем 8 % в год [2].

В обновленном рейтинге Всемирного экономического форума (ВЭФ) за 2017—2018 гг. Азербайджан занял 35-е место, улучшив позиции по сравнению с предыдущим рейтингом на два пункта. На сегодня это самый лучший показатель страны в отчете ВЭФ за последние два года.

В то же время будут продолжаться осуществляться меры по усовершенствованию структуры экономики. Приоритетными направлениями будут модернизация нефтегазового сектора и нефтехимической промышленности, диверсификация и развитие нефтегазовой промышленности, расширение возможностей использования альтернативных и возобновляемых источников энергии, развитие частного сектора и усиление продовольственной безопасности, расширение и развитие торгового и обслуживающего видов деятельности, усовершенствование структуры внешней торговли и инвестиций. Ставится цель — в охватываемый концепцией период довести среднегодовые реальные темпы роста ВВП по нефтегазовому сектору до уровня, превышающего 7 % [2].

Основная задача, стоящая на нынешнем этапе, заключается в ускорении диверсификации экономики и сохранении высоких темпов развития нефтегазового сектора вне зависимости от уровня нефтегазовых доходов, повышении конкурентоспособности и расширении экспортных возможностей. В Концепции развития «Азербайджан-2020: взгляд в будущее» за основу взята экономическая модель экспортной направленности и предусмотрено, что повышение конкурентоспособности и усовершенствование структуры экономики будут способствовать росту нефтегазового экспорта. Поощрение и расширение инновационной деятельности наряду со стремительным развитием нефтегазовой промышленности создадут благоприятную почву для формирования в стране экономики, основанной на знаниях. Важными условиями для достижения поставленных целей являются полное и максимальное эффективное использование всех возможностей страны, имеющихся экономических, социальных и политических ресурсов, создание условий для усиления потенциала республики. С этой точки зрения предусмотрено развитие энергетической, транспортной, транзитной и логистической ин-

фраструктуры, а также особое внимание уделено развитию регионов, формированию региональных центров развития с учетом конкурентных преимуществ каждого региона, развитие инфраструктуры и социальных услуг в городской и сельской местности.

В будущем будет улучшено обеспечение сельскохозяйственных производителей современной техникой, удобрениями, семенами и саженцами. Предусмотрено дальнейшее улучшение научного обеспечения и подготовки кадров в аграрном секторе. Будут осуществляться стимулирующие меры по интенсивному развитию различных отраслей сельского хозяйства, поддерживаться инициативы по созданию крупных зерноводческих хозяйств. С точки зрения интенсивного развития сельского хозяйства будут продолжаться приниматься меры по созданию в регионах складских комплексов на основе самых современных технологий, регулированию сезонных цен, предотвращению потерь продукции, защите внутреннего рынка и повышению экспортного потенциала страны [8].

По итогам предыдущего отчетного года Азербайджанская Республика добилась стабильности и жила в условиях безопасности. В 2017 г. в экономике республики были достигнуты положительные результаты. В указанный период валовой внутренний продукт увеличился по сравнению с предыдущим годом. Самый положительный результат был достигнут в нефтегазовом секторе, где он составил 2,5 %. В промышленной области нефтегазовый сектор увеличился на 3,6 %, а сельское хозяйство — на 4,1 %. Валютные резервы республики увеличились на \$4,5 млрд и в настоящее время составляет около \$42 млрд [9].

Одним из основных нефтегазовых секторов является аграрная сфера. В предыдущем году по хлопководству, шелководству, ореховодству, табаководству, чаеводству, рисоводству и цитрусоводству проводились совещания и были приняты государственные программы. Акцентирование внимания на этих отраслях приводит к созданию новых рабочих мест и увеличению экспортного потенциала. Так, в 2017 г. собрано 207 тыс. т. хлопка, а в 2016 и 2015 гг. — соответственно 89 и 35 тыс. т. То есть в течение 2 лет производство хлопка, в сфере которого трудятся 200 тысяч человек, увеличилось в 8 раз [9].

По производству шелка соответственно по годам: 2015, 2016 и 2017 заготовлено 200 килограмм, 70 тонн и 245 тонн продукции. В 2016 г. было заложено ореховых садов на 18 тысяч тонн урожая. Таким образом, площадь ореховых садов достигла 55 гектаров при целевой установке довести её до 80 тыс. т. Развитие ореховодства в увеличении экспортного потенциала национальной экономики в будущем займёт основное

место. На сегодняшний день ореховодство среди экспортируемых сельскохозяйственных культур занимает второе место. Фермеры от экспорта этого продукта получили более \$100 млн. Первое место занимает экспорт помидоров. На эту отрасль имеется большой спрос. В предыдущем году в различные страны были экспортированы помидоры на сумму \$140 млн. В настоящее время в Азербайджанской Республике более 400 гектаров занимают новые тепличные комплексы, что создает большие возможности для увеличения овощного экспорта. Необходимо отметить, что республика давно обеспечила свои внутренние потребности в овощах.

В других отраслях, таких как цитрусоводство, чаеводство и рисоводство, отмечается развитие. Большое внимание уделяется животноводству, завозятся тысячи породистых племенных животных. Среди более 40 агропарков республики преобладают животноводческие. Это позволяет рассчитывать на способность национальной экономики в ближайшее время полностью обеспечить внутренние потребности в мясной и молочной продукции. Для покупки новой сельскохозяйственной техники предусмотрено 160 млн манатов, что составляет \$94,12 млн [2].

Формирование рыночных отношений в республике, ускорение социально-экономического роста способствовали развитию аграрной сферы в регионах страны, где были созданы реальные условия для развития свободной конкуренции. Развитие бизнеса, в частности аграрного предпринимательства в регионах, создает почву для эффективного использования трудовых ресурсов, природного и экономического потенциала страны. Таким образом, создаются условия для устойчивого развития экономики, повышения занятости населения, сокращения безработицы и решения других вопросов в каждом регионе. В этой связи проведение требуемых мероприятий в регионах

превращается в объективную необходимость эффективного управления аграрной сферой.

Как правило, цели регионального управления включают в себя эффективное распределение функций и полномочий между органами управления, рациональное размещение производительных сил и целенаправленную внешнюю политику. При региональном делении Азербайджанской Республики учтены вышеуказанные факторы и условия.

Процесс развития регионов объединяет 3 элемента:

- увеличение доходов населения, улучшение здоровья и увеличение уровня образования;
- формирование социальной, политической, экономической и институциональной системы на основе уважения человеческого достоинства;
- увеличение уровня свободы, в том числе экономической свободы людей [1].

В настоящее время в Азербайджанской республике определено 10 экономических районов: Абшеронский, Нахичеванский, Гянджа-Казахский, Аранский, Шеки-Загаталский, Губа-Хачмазский, Нагорно-Ширванский, Кяльбаджар-Лачинский, Ленкоранский, Верхне-Карабахский, которые включены в состав различных административных районов.

Как видно из табл. 1, в 2016 г. общее число предприятий составило 1592. Большая их часть, то есть 38,9 % или 619, приходится на долю предприятий сельского хозяйства Аранского экономического района республики.

При уменьшении количества сельскохозяйственных предприятий за последние 5 лет на 11,4 % в целом по регионам, увеличился объем производимой ими продукции на 55,3 % в стоимостном выражении. Этот рост в основном происходил по экономическим районам в нижеследующем порядке:

Таблица 1

Распределение сельскохозяйственных предприятий Азербайджана по регионам [9]

Экономические районы	2012	2013	2014	2015	2016
Всего по республике	1774	1669	1701	1659	1592
Город Баку	24	24	38	34	33
Абшеронский	48	41	40	45	43
Гянджа-Казахский	232	222	226	221	211
Шеки-Загаталский	150	136	127	116	109
Ленкоранский	338	341	347	335	310
Губа-Хачмазский	131	122	130	127	121
Аранский	660	609	636	621	619
Верхне-Карабахский	124	108	103	105	86
Кяльбаджар-Лачинский	6	6	5	8	6
Нагорно Ширванский	32	31	25	25	32
Всего по Нахичеванской Автономной Республике	29	29	24	22	22

- по Шеки-Загаталскому экономическому району в 2,4 раза;
- городу Баку в 2,2 раза;
- Гянджа-Казахскому экономическому району в 2,2 раза;
- Аранскому экономическому району в 2,1 раза;
- Ленкоранскому экономическому району в 2,1 раза;
- Губа-Хачмазскому экономическому району в 1,9 раза.

Наибольший объем выпуска продукции по сельскому хозяйству осуществлен по Аранскому экономическому району. Однако в течение 2016 г. доля этого экономического района в валовой продукции сельского хозяйства составила 28,8 %. Эти и другие показатели отражены в табл. 2.

Развитие хозяйствования в регионах, в особенности ускорение развития аграрного предпринимательства, создает условия для решения следующих задач:

- эффективное использование трудовых и природных ресурсов;
- рациональное использование экономического потенциала;
- достижение устойчивого развития экономики;
- увеличение занятости населения;
- снижение безработицы;
- снижение уровня бедности и т. д.

Реализация мероприятий, обеспечивающих достижение этих целей, улучшит существующее производственное, экономическое, технико-технологическое, социальное различие в регионах и приведет к достижению регионального баланса [3].

Важным условием ускорения социально-экономического развития регионов является раз-

витие аграрного предпринимательства. Так как:

- совершенствуются и улучшаются отношения между государством и предпринимателями;
- увеличивается производство продукции, в особенности производства потребительских товаров, продолжается процесс приватизации, расширяется торговля, общественное питание, сфера услуг, продаются малые предприятия путем аукционов, конкурсов и другими путями.
- растет деятельность фермерских хозяйств [7].

При проведении аграрных реформ в регионах одним из основных вопросов является совершенствовании управления, при котором:

- в развитии экономики осуществляются меры, направленные на обеспечение государственных интересов, которые будут претворяться в жизнь соответствующими отраслями путем применения экономических методов регулирования;
- создаются органы, выполняющие научно-консультативные функции при правительстве;
- определяется стратегия регулирования рынка;
- в ходе формирования развития новых отраслей экономики и юридических лиц учредительные функции подвергаются изменениям, создается инфраструктура аграрного производства в регионах.

Осуществление региональных аграрных реформ основано на системе законодательных актов, формирующих правовую основу новой экономической политики. Основу этих актов составляют следующие принципы:

- на территории республики все экономические процессы и хозяйствующие субъекты

Таблица 2

Валовая продукция сельского хозяйства (в соответствии по фактическим ценам, тыс. ман.) [9]

Экономические районы	2012	2013	2014	2015	2016
Всего по республике	263 180	304 766	359 315	374 320	408 711
Город Баку	8420	10 542	18 667	10 732	18 851
Абшеронский	31 377	28 904	43 563	36 497	51 842
Гянджа-Казахский	11 726	25 088	26 863	20 404	25 878
Шеки-Загаталский	7355	11 424	14 158	18 505	17 635
Ленкоранский	7819	10 660	15 597	18 408	16 049
Губа-Хачмазский	49 592	62 869	82 319	81 961	98 059
Аранский	58 061	62 971	82 462	99 540	117 564
Верхне-Карабахский	9354	7939	8076	12 118	13 463
Кяльбаджар-Лачинский	299	188	163	114	130
Нагорно-Ширванский	4907	4128	7057	8180	5054
Всего по Нахичеванской Автономной Республике	1864	2493	1825	1406	2268

- всесторонне охватываются полномочиями Азербайджанского государства с сохранением экономического суверенитета;
- для предпринимательства создается благоприятная юридическая база;
- формируется система регулирования рынка;
- с правовой точки зрения обеспечиваются меры в области социальной защиты населения;
- регулируется внешнеэкономическая деятельность, создаются благоприятные условия иностранным инвесторам для вложения в экономику республики.

Отметим, что реализован ряд государственных программ (в том числе, 2004—2008, 2009—2013, 2014—2018 гг.), предусматривающих продолжительное развитие аграрной промышленности республики в сельской местности. За счет их реализации созданы тысячи современных и модернизированных объектов аграрной инфраструктуры в сельской местности [4].

К их числу можно отнести евлахское ООО «Азертохум», габалинский животноводческий комплекс, кюрдамирский животноводческо-молочный комплекс, агджабединский животноводческий комплекс «Агат-агро», Сатлинский филиал «Агросервиса», холодильные склады Габалинского, Сальянского, Гейчайского, Балакендского, Масаллинского, Бейлаганского, Агджабединского, Бардинского, Билясуварского, Шабранского, Агджабединского, Сумгайтского, Гядабекского, Губинского районов. В Самухском, Хачмазском, Евлахском, Шамкирском, Савира-

бадском, Масаллинском и Абшеронском районах функционируют тепличные комплексы. В районах Агсу, Физули, Гусар, Шабран, Евлах начали действовать виноградные хозяйства [5].

Одним из важных условий успешного осуществления аграрной реформы стало проведение эффективной приватизации имущества. Для ее проведения в республике была создана требуемая нормативно-правовая база. В результате проводимой в республике приватизации 70,9 % общей стоимости собственности досталась частным хозяйствам, 22,6 % передано в собственность муниципалитетов и 6,5 % — государству. В аграрном секторе республики в области приватизации отдельных видов государственного имущества достигнуты большие успехи. Так, грузовые автомобили, тракторы, хлопкоуборочные машины, зерновые комбайны, хозяйства с крупнорогатым и мелкорогатым скотом полностью приватизированы и переданы предпринимателям [6].

Как известно, природные, человеческие и материальные ресурсы на различных территориях как количественно, так и качественно отличаются друг от друга. Для ускорения социально-экономического развития страны их точный учет и эффективное управление являются объективной необходимостью. Поэтому в принятых государственных программах по ускорению социально-экономического развития регионов Азербайджанской Республики учтены особенности, размеры, значение и другие характеристики каждого региона. Все эти особенности должны быть учтены в управлении аграрной сферой, в целесообразном использовании ее возможностей и ресурсов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алибеков, Н. В. Экономический механизм эффективной деятельности хозяйствующих субъектов / Н. В. Алибеков. — Баку : МВМ, 2014. — 44 с.
2. Алиев, И. Г. 2018 год для нашего государства будет успешным / И. Г. Алиев // Экономика. — 2018. — № 3 (998). — 18—24 янв. — С. 8.
3. Гаджиев, А. Н. Экономика агропромышленного комплекса / А. Н. Гаджиев. — Баку : Образование, 2006. — 35 с.
4. Джавадов, Н. А. Структурные изменения в аграрной сфере / Н. А. Джавадов. — Баку : Маариф, 2009. — 440 с.
5. Караев, И. Ш. Экономика и управление аграрной сферой : учебник / И. Ш. Караев. — Баку : Изд-во Экон. ун-та, 2011. — 52 с.
6. Касымлы, В. Экономическая модернизация / В. Касымлы. — Баку : Елм, 2014. — 14 с.
7. Махмудов, М. М. Регулирование социально-экономического развития регионов / М. М. Махмудов, И. М. Махмудов. — Баку : Изд-во Экон. ун-та, 2011. — 370 с.
8. Шакаралиев, А. Ш., Экономическая политика государства: реалия и перспективы / А. Ш. Шакаралиев. — Баку : Изд-во Экон. ун-та, 2009. — 417 с.
9. Статистические показатели Азербайджана. — 2017. — № 9.

СВЕДЕНИЕ ОБ АВТОРАХ

Амиров Имран Баламирза оглы — старший преподаватель кафедры организации бизнеса и менеджмента Сумгайтского государственного университета. *imran_amirov@mail.ru*

Гаджиева Зулфия Эльман кызы — преподаватель кафедры организации бизнеса и менеджмента Сумгайтского государственного университета. *Zulfiya.haciyeva.2015@mail.ru*

REFERENCES

1. Alibekov N.B. *Ekonomiceskiy mexanizm effektivnoy deyatel'nosti xozyaystvuyusix subyektov* [Economic mechanism of the efficient activities of the subjects of economy]. Baku, MBM Publ., 2014. 44 p. (In Russ.).
2. Aliev I.H. 2018 qod dlya nasego gosudarstva budet uspesnim [2018 years will be for our country lucky]. *Ekonomika* [Economy], 2018, no. 3 (998), pp. 8. (In Russ.).
3. Qadjiev A.N. *Ekonomika aqropromislennoqo kompleksa* [Aqra economy of the Industrial Complex]. Baku, Obrazovaniya Publ., 2006. 35 p. (In Russ.).
4. Djavadov N.A. *Strukturnie izmeneniya v aqrarnoy sfere* [Structure changes in the agrarian area]. Baku, Maarif Publ., 2009. 440 p. (In Russ.).
5. Karayev I.S. *Ekonomika I upravlenie aqrarnoy sferi* [Economy and manage of the agrarian sphere]. Baku., Economic University Publ., 2011. 52 p. (In Russ.).
6. Kasimli B. *Ekonomiceskaya modernizatsiya* [Economic modernization]. Baku, Elm Publ., 2014. 14 p. (In Russ.).
7. Mahmudov M.M., Makhmudov, I. M. *Regulirovanie social'no-ehkonomicheskogo razvitiya regionov* [Regulation of socio-economic development of regions]. Baku, Economic University Publ., 2011. 370 p. (In Russ.).
8. Shakaraliev A.Sh. *Ehkonomicheskaya politika gosudarstva: realiya i perspektivy* [Economic policy: reality and prospects]. Baku, Economic University Publ., 2009. 417 p. (In Russ.).
9. *Statisticheskie pokazateli Azerbaydjana* [Statistical indicators of Azerbaijan], 2017, no. 9 (In Russ.).

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

Н. И. Заплетина, К. А. Соколова

Самарский государственный институт культуры,
Самара, Россия

Статья посвящена вопросам использования государственно-частного партнерства как инструмента управления развитием социально-культурной сферы. Рассмотрена статистика расходов бюджета РФ на финансирование социально-культурной сферы. Дано определение государственно-частного партнерства, раскрыты его основные характеристики. Обозначены принципы использования модели государственно-частного партнёрства, представлен опыт её использования и перспективы в управлении социально-культурной сферой в Самарской области.

Ключевые слова: *социально-культурная сфера, инструмент управления, развитие, государственно-частное партнерство, муниципально-частное партнёрство, концессионное соглашение, социокультурные проекты, Самарская область.*

PUBLIC PRIVATE PARTNERSHIP AS A TOOL OF MANAGING DEVELOPMENT OF SOCIO-CULTURAL SPHERE

N.I. Zapletina, K.A. Sokolova

Samara State Institute of Culture, Samara, Russia

The article is devoted to the issues of using public-private partnership as a tool for managing the development of the socio-cultural sphere. The statistics of expenses of the budget of the Russian Federation on financing of social and cultural sphere are considered. The definition of public-private partnership is given, its main characteristics are disclosed. The principles of the use of the model of public-private partnership are outlined, the experience of its use and perspectives in the management of the socio-cultural sphere in the Samara region are presented.

Keywords: *socio-cultural sphere, management tool, development, public-private partnership, municipal-private partnership, concession agreement, socio-cultural projects, Samara Region.*

Развитие системы управления социально-культурной сферой происходит благодаря внедрению различных инноваций, использованию таких инструментов управления, которые позволяют существенно увеличить результативность управленческой деятельности, повысить эффективность функционирования сферы культуры в целом. Эта задача становится наиболее важной в условиях рыночных отношений, когда многие предприятия отказались от содержания собственных учреждений культуры, передав на баланс муниципальных органов управления заводские клубы, дома и дворцы культуры, народные музеи, библиотеки и иные объекты социально-культурной инфраструктуры, ранее стоящие на балансе промышленных предприятий. Как следствие, остро встала проблема недофинан-

сирования учреждений социально-культурной сферы [3].

Сравнительный анализ структуры расходов федерального бюджета за период с 2015 по 2018 гг. свидетельствует о том, что доля финансовых средств, направляемых на реализацию государственных программ и проектов, значительно снизилась. Если в 2015 г. «программные расходы» в общем объеме расходов бюджета составляли 54,5 %, то к 2018 г. их объем сократился до 50,1 % и продолжает снижаться. Этот процесс напрямую затронул и социально-культурную сферу. Статистика свидетельствует, что только в рамках реализации государственной программы «Развитие культуры и туризма на 2013—2020 годы» объём бюджетных ассигнований снижается [6], что наглядно видно из табл. 1.

Параметры финансового обеспечения реализации государственной программы
«Развитие культуры и туризма на 2013 – 2020 годы», млрд р.

Наименование государственной программы	2015	2016		2017		2018		
	Закон 93-ФЗ	Проект	% к пред. году	Проект	% к пред. году	Проект	% к пред. году	% к 2015 году
«Развитие культуры и туризма на 2013–2020 годы»	94,5	95,9	101,5	89,2	93,0	89,2	99,9	94,4

Можно предположить, что в условиях сегодняшнего экономического кризиса эта тенденция сохранится. В связи с этим перед государственными и муниципальными органами управления социально-культурной сферой, а также перед руководством самих социокультурных учреждений стоит актуальная задача поиска альтернативных источников финансирования культурных проектов и инструментов управления развитием данной сферы. Одним из таких инструментов является государственно-частное партнёрство, активно внедряемое в современную систему управления социально-культурной сферой.

Одна из первых попыток дать научное определение понятию «государственно-частное партнёрство» была предпринята Европейской экономической комиссией ООН. Согласно этому определению, государственно-частное партнёрство трактуется как «форма взаимодействия государственных структур и частного сектора с целью реализации крупных проектов в области инфраструктуры, где ресурсы, преимущества и возможности каждого участника взаимно дополняются» [4].

По мнению профессора В. Г. Варнавского, данное понятие своими корнями уходит в устоявшийся английский термин «public-private partnership», который трактуется в первую очередь как обобщающий субъект общественной власти, который включает себя, с одной стороны, все уровни государственного управления и совокупность общественных институтов, с другой стороны – коммерческие структуры [1].

С 2016 г. в России вступил в силу Федеральный закон «О государственно-частном партнёрстве, муниципально-частном партнёрстве в Российской Федерации», согласно которому государственно-частное партнёрство понимается как сотрудничество государственного и частного партнёров, основанное на объединении ресурсов, распределении рисков, юридически оформленное на определённый срок¹.

¹ О государственно-частном партнёрстве, муниципально-частном партнёрстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федер. закон

По мнению С. Г. Коленько, важными признаками такого партнёрства являются [7]:

- согласование действий сторон и учет взаимных интересов;
- действующая система уступок и преференций;
- распределение расходов и рисков;
- совместное использование полученных результатов.

Внедрение государственно-частного партнёрства в систему управления социально-культурной сферой позволяет привлечь к реализации крупных социокультурных проектов частные инвестиции, обеспечить со стороны учреждений социально-культурной сферы повышение качества культурного обслуживания, увеличить доступность духовных благ для населения страны и региона, а также сохранить памятники культуры и объекты культурного наследия [2].

Взаимодействие государственных структур и бизнеса на принципах государственно-частного партнёрства осуществляется на основании специального соглашения (гражданско-правового договора) о государственно-частном партнёрстве или же концессионного соглашения.

Их применение регулируется Федеральным законом «О государственно-частном партнёрстве, муниципально-частном партнёрстве в Российской Федерации», в котором указаны основные положения соглашения о государственно-частном партнёрстве, а также Федеральным законом «О концессионных соглашениях».

Сравнительный анализ законодательной базы позволил нам выявить отличительные особенности каждой формы взаимодействия государственных структур и представителей частного бизнеса по вопросам государственно-частного партнёрства по трем основным параметрам: длительность соглашения, объём требований к частному партнёру, а также принадлежность права частной собственности.

Соглашение о государственно-частном партнёрстве носит краткосрочный характер, обя-

от 13.07.2015 № 224-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2005. № 30, ч. II. 25 июля. Ст. 3126. М. : Юрид. лит., 2017.

зывает частного инвестора к созданию, модернизации, реконструкции, эксплуатации (или техническому обслуживанию) объекта соглашения, а после возникновения права частной собственности — к обслуживанию, расширению и управлению объектом¹.

На основании концессионного соглашения частный партнёр за свой счет создаёт или реконструирует определённое имущество. Государство, в свою очередь, предоставляет инвестору права долгосрочное владение и пользование этим имуществом для осуществления указанной в концессионном соглашении деятельности. При этом право собственности на объект соглашения остается у публичного партнёра².

В табл. 2 нами представлены основные отличительные особенности этих двух форм взаимодействия государственных органов и представителей частного бизнеса по вопросам государственно-частного партнёрства.

По результатам сравнительного анализа этих двух юридических документов можно предположить, что вторая форма реализации партнёрских отношений наиболее применима для социально-культурной сферы. Это обусловлено тем, что далеко не все объекты культуры можно передать в частную собственность. В первую очередь, это

¹ О государственно-частном партнёрстве, муниципально-частном партнёрстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации...

² О концессионных соглашениях : Федер. законот 21.07.2005 № 115-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2015. № 29, ч. I. 20 июля. Ст. 4350. — М. : Юрид. лит., 2017.

касается памятников культурного наследия регионального и федерального уровня, которые законодательно охраняются государством.

Большим преимуществом концессионных соглашений является и долгосрочный характер партнёрских отношений, что позволяет как государственному, так и частному сектору осуществлять стратегическое планирование своей деятельности, что также важно для развития социально-культурной сферы.

Современный опыт внедрения модели государственно-частного партнёрства в России свидетельствует, что именно концессионные соглашения являются сегодня наиболее развитой формой реализации модели государственно-частного партнёрства в сфере культуры.

Подчеркнем, что предметом концессионного соглашения могут являться разные объекты социально-бытового и инфраструктурного назначения. Для развития социально-культурной сферы наиболее важными являются объекты культурного наследия, объекты, используемые для организации отдыха граждан и туризма, спортивные сооружения, а также иные объекты социокультурного назначения. Профилями проектов государственно-частного партнёрства в сфере культуры и культурного наследия являются: благоустройство культурных объектов, содержание и реконструкция парков и скверов; восстановление объектов культурного наследия; реконструкция и модернизация кинотеатров, концертных и театральных залов; создание развлекательно-досуговых центров и т. д.

Участие в проекте государственно-частного партнёрства выгодно как для публичного

Таблица 2

Отличия соглашения о государственно-частном партнёрстве от концессионного соглашения

Соглашение о государственно-частном партнёрстве	Концессионное соглашение
Длительность	
Краткосрочная (3 года)	Долгосрочная (до 99 лет)
Требования к частному партнёру	
Обязательные: — создание; — модернизация; — реконструкция; — эксплуатация и (или) техническое обслуживание; — расширение; — управление	Обязательные: — создание и (или) реконструкция. Необязательные: — другая деятельность, предусмотренная концессионным соглашением
Права частной собственности	
Публичный партнёр обязуется обеспечить возникновение права собственности частного партнёра на объект соглашения. В случае, если инвестиции публичной стороны в создание объекта соглашения превышают 50 % от общей стоимости, объект должен быть передан в собственность публичного партнёра	Право собственности принадлежит (или будет принадлежать) публичному партнёру. Объект соглашения может быть выкуплен концессионером только в случае включения в приоритетную программу приватизации после завершения срока действия соглашения

партнера в лице государства, так и для бизнеса. Так, частный инвестор, по мнению В. Г. Варнавского [1], в период срока действия контракта с государством может:

- увеличивать общую прибыльность бизнеса за счёт повышения производительности труда и нововведений;
- получать государственные активы в долговое владение и пользование, соответственно, обеспечивать стабильное получение прибыли;
- получать гарантии возврата инвестиций, тем самым переложив часть рисков на государство.

Для публичного партнёра можно выделить следующие преимущества модели государственно-частного партнёрства в социально-культурной сфере:

- в условиях значительного дефицита бюджета государство получает новые источники инвестиций;
- обеспечивается высокая эффективность сотрудничества за счёт более высокого уровня оказания социокультурных услуг;
- происходит снижение рисков, связанных с завышением стоимости работ;
- график и размер выплат фиксируются до начала проекта, что обеспечивает государству защиту от колебаний стоимости услуг.

В конечном итоге, от такого сотрудничества получается позитивный результат, благодаря своевременному осуществлению проекта, поскольку у частного партнёра имеется прямая заинтересованность закончить проект как можно раньше, чтобы минимизировать издержки и получить прибыль.

Профессор В. Г. Варнавский выделяет следующие основные принципы, на которых должно быть основано государственно-частное партнёрство [1]:

1. Принцип стимулирования и гарантий. В его основе лежит предоставление государством налоговых льгот инвестору, софинансирование, дотации, гарантии по прибыльности, займам, снижение размера арендной платы и другие гарантии, которые предоставляет государство, привлекая частные компании к участию в проектах государственно-частного партнёрства.

2. Принцип ответственности за исполнение условий контракта. Ответственность частного партнёра при заключении соглашения о государственно-частном партнёрстве или концессионном соглашении значительно выше, чем при соглашениях между частными фирмами. Это определяется публично-правовым характером отношений и тем, что прерывание работы,

а также какие-либо неразрешённые проблемы, могут сказаться на потребителях социокультурных услуг.

3. Принцип непрерывности оказания услуг. Услуги должны обеспечиваться частным партнером непрерывно, что определяется публично-правовым характером отношений государственно-частного партнёрства. По закону, работы не могут быть остановлены, а в случае форс-мажорных ситуаций, возникших при предоставлении услуги, частный инвестор обязан принять все возможные меры к ее обновлению.

4. Принцип прозрачности и обратной связи. Данный принцип заключается в том, что проект реализуется в интересах общества, которое должно обладать доступом к полной информации о состоянии дел предприятия-инвестора;

5. Принцип равноправного (недискриминационного) отношения к иностранным компаниям, обеспечивающий им равные права с отечественными бизнес-структурами. Данный принцип воплощается в нормах по обеспечению недискриминационного режима допуска зарубежных компаний к конкурсам по проектам государственно-частного партнёрства, валютного регулирования партнёров государства, права свободного распоряжения ими чистой прибылью, полученной на объекте государственно-частного партнёрства, в том числе, права вывоза чистой прибыли за границу и т. п.

6. Принцип инноваций в управлении сферой социально-культурных услуг. В рамках проекта государственно-частного партнёрства частный сектор вносит в данную сферу современный организационный опыт, новые технологии и знания; тем самым оптимизируется организационная структура и повышается эффективность принятия управленческих решений;

7. Принцип конкурсности. Как правило, во всех странах контракты государственно-частного партнерства выдаются по результатам конкурсов. Соглашение заключается только по итогам проведения конкурса. К критериям конкурса могут относиться технические, финансово-экономические и юридические критерии: срок действия соглашения, риски и обязательства, принимаемые на себя публичным партнером и частным партнером, в том числе в случаях возникновения дополнительных расходов при создании объекта соглашения, его эксплуатации и (или) его техническом обслуживании.

8. Принцип невмешательства. Государство не имеет права вмешиваться в хозяйственно-административную деятельность частной компании после подписания соглашения о государственно-частном партнерстве. Инвестор самостоятельно

принимает все административно-хозяйственные, кадровые, управленческие и иные решения. Ему же принадлежит производимый продукт и получаемая прибыль.

9. Принцип возмездности. Если государство в одностороннем порядке или по согласованию с частной компанией прекращает действие контракта государственно-частного партнёрства, то оно обязано возместить компании вложенные ею инвестиции и компенсировать недополученный ею доход.

На данный момент модель государственно-частного партнёрства всё активнее внедряется в систему управления различными сферами российской экономики. К сожалению, на сегодняшний день проекты государственно-частного партнёрства распределяются по отраслям таким образом, что социально-культурная сфера не является основной для данной модели управления.

Это можно наглядно проследить на примере Самарской области. Так, по состоянию на 01.06.2017 г. в Самарской области заявлено к реализации 78 проектов государственно-частного партнёрства. Из этого общего числа лишь 4 проекта направлены на развитие социально-культурной инфраструктуры и регионального туризма [7] (см. табл. 3).

На сегодняшний день планируется принять региональный закон «О государственно-частном партнёрстве в Самарской области» для дальнейшего развития нормативно-правовой базы, законодательно регулирующей взаимодействие органов государственного управления и частных инвесторов на территории Самарской губернии.

Вступление данного закона в силу упростит процесс внедрения модели государственно-частного партнёрства в регионе.

Одним из наглядных примеров использования государственно-частного партнёрства в социально-культурной сфере является проект реконструкции Парка культуры им. М. Горького в городе Сызрань Самарской области с формой реализации через концессионное соглашение на срок 49 лет. Государственным партнёром в данном проекте является Администрация городского округа Сызрань, а частным инвестором — ООО «Парк Горького».

Ещё одним примером внедрения данной модели управления является строительство выставочного зала в честь 50-летия ПАО «АВТОВАЗ» и выпуска первого легкового автомобиля со сквером, игровыми площадками и фонтаном. Концессионным соглашением предполагается, что строительно-монтажные работы будут завершены не позднее 10 декабря 2019 г. [8]

В рамках модели государственно-частного партнёрства разработан и начинает реализовываться проект создания виртуального музея на базе музейно-выставочного центра «Самара космическая» [9].

Государственно-частное партнёрство в Самарской области имеет большие перспективы в развитии социально-культурной сферы. Активное внедрение данной модели управления в деятельность социокультурных учреждений позволит повысить общий уровень развития культуры в регионе. За счёт сотрудничества государственного и частного секторов могут быть реализованы проекты по реставрации объектов

Таблица 3

Статистика проектов государственно-частного партнёрства в Самарской области по состоянию на 01.06.2017 г.

Этап проекта	Здравоохранение	Социальное обеспечение	Спорт	Социально-культурная инфраструктура и туризм	Транспортная инфраструктура	Промышленность, с/х, прочие услуги	ЖКХ	Итого
Реализация	12	0	4	1	1	0	0	18
Конкурсная процедура	1	0	0	0	0	0	0	1
«Упаковка»	3	0	0	0	1	0	0	Т4
Структурирование	1	2	0	0	0	0	0	3
Рассмотрение	3	2	0	3	3	2	0	13
Итого	20	4	4	4	5	2	0	39

культурного наследия, архитектурных сооружений, являющихся памятниками культуры федерального и регионального значения, обеспечено благоустройство и реконструкция парков и скверов на территории Самарской области. Модель государственно-частного партнерства также может быть использована при подготовке и проведении крупнейших культурно-массовых мероприятий: Всероссийского фестиваля бардовской песни им. Валерия Грушина, Всероссийского фестиваля детского театрального искусства «Золотая репка», Всероссийского фестиваля балета имени Аллы Шелест и проч. Благодаря государственно-частному партнерству организация таких крупнейших социокультурных проектов становится доступнее.

Активное внедрение модели государственно-частного партнерства как инструмента развития социально-культурной сферы позволит:

- повысить культурный потенциал и укрепить уровень инвестиционной привлекательности регионов России;

- удовлетворить возрастающие потребности населения в количестве и качестве услуг в области культуры, в объектах культуры;
- сократить нагрузку на региональные бюджеты в вопросах финансирования культуры;
- оптимизировать систему управления учреждениями социально-культурной сферы и объектами культурного наследия в условиях рыночной экономики;
- привнести прогрессивные высокочеловеческие инновационные технологии в сферу культуры [10].

Негосударственная поддержка в виде государственно-частного партнерства — это инструмент управления развитием социально-культурной сферы, который способен улучшить эффективность деятельности социокультурных организаций за счёт расширения рамок установленных бюджетных ассигнований и увеличения материальных возможностей данных учреждений на принципах совместного финансирования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Варнавский, В. Г. Государственно-частное партнерство, теория и практика : учеб. пособие / В. Г. Варнавский, А. В. Клименко, В. А. Королёв. — М. : Высш. шк. экономики, 2010. — 320 с.
2. Домнина, С. В. Проблемы управления объектами культурного наследия / С. В. Домнина, М. А. Муратова // Экономика и управление собственностью. — 2013. — № 4. — С. 54—56.
3. Заплетина, Н. И. К вопросу о финансировании учреждений социально-культурной сферы / Н. И. Заплетина // Модернизация культуры: идеи и парадигмы культурных изменений : материалы II Междунар. науч.-практ. конф. (Самара, 2014 г.). / под ред. С. В. Соловьевой, В. И. Ионесова, Л. М. Артамоновой. — Самара : Самар. гос. ин-т культуры, 2014. — С. 222—227.
4. Казаковцева, М. В. Теоретические подходы определения понятия «государственно-частное партнерство» / М. В. Казаковцева // Современные проблемы науки и образования. — 2014. — № 3. — URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=13495> (дата обращения: 25.09.2018).
5. Коленько, С. Г. Менеджмент в сфере культуры и искусства : учебник и практикум / С. Г. Коленько. — М. : Юрайт, 2017. — 370 с.
6. Министерство финансов Российской Федерации : офиц. сайт. — URL: http://minfin.ru/ru/document/?id_4=64713&area_id=4&page_id=2104&popup=Y#ixzz5S8w9cj8v (дата обращения: 25.09.2018)
7. Статистика государственно-частного партнерства на 01.06.2017 // Министерство экономического развития, инвестиций и торговли Самарской области : офиц. сайт. — URL: <http://economy.samregion.ru> (дата обращения: 23.09.2018).
8. Платформа поддержки инфраструктурных проектов. — URL: <http://www.pppi.ru> (дата обращения: 20.09.2018).
9. Салынина, С. Ю. Виртуальный музей как современный информационный ресурс развития сферы культуры / С. Ю. Салынина, Д. А. Киселев // Национальное культурное наследие России: региональный аспект : материалы V Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. С. В. Соловьевой. — Самара : Самар. гос. ин-т культуры, 2017. — С. 288—292.
10. Соколова, К. А. Государственно-частное партнерство как инновационная технология управления учреждениями социально-культурной сферы / К. А. Соколова // Тезисы докладов XLIV Самарской областной студенческой научной конференции (10—20 апреля 2018 г.). Ч. 1. Естественные и технические науки / отв. ред. А. Ф. Крутов. — Самара : Самар. гос. ун-т, 2018. — 157 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Заплетина Нина Ивановна — кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента и экономики культуры Самарского государственного института культуры. zapletina_ni@inbox.ru

Соколова Ксения Андреевна — студентка Самарского государственного института культуры. Sokolova6561147@mail.ru

REFERENCES

1. Varnavskiy V.G., Klimenko A.V., Korolev V.A. *Gosudarstvenno-chastnoe partnerstvo, teoriya i praktika* [Public-private partnership, theory and practice]. Moscow, High School of Economics Publ., 2010. 320 p. (In Russ.).
2. Domnina S.V., Muratova M.A. Problemy upravleniya ob'ektami kul'turnogo naslediya [Problems of managing cultural heritage sites]. *Ehkonomika i upravlenie sobstvennost'yu* [Economics and property management], 2013, no. 4, pp. 54–56. (In Russ.).
3. Zapletina N.I. K voprosu o finansirovanii uchrezhdeniy sotsial'no-kul'turnoy sfery [On the issue of financing institutions of the socio-cultural sphere] *Modernizatsiya kul'tury: idei i paradigmy kul'turnyh izmenenij* [Modernization of Culture: Ideas and Paradigms of Cultural Change]. Samara, Samara State Institute of Culture Publ., 2014. Pp. 222–227. (In Russ.).
4. Kazakovtseva M.V. Teoreticheskie podkhody opredeleniya ponyatiya “gosudarstvenno-chastnoe partnerstvo” [Theoretical approaches to the definition of the concept of “public-private partnership”]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern problems of science and education], 2014, no. 3. Available at: <http://www.scince-education.ru/en/article/view?id=13495>, accessed 25.09.2018. (In Russ.).
5. Kolen'ko S.G. *Menedzhment v sfere kul'tury i iskusstva: uchebnik i praktikum* [Management in the field of culture and art: a textbook and a workshop]. Moscow, Yurayt Publ., 2017. 370 p. (In Russ.).
6. *Ministerstvo finansov Rossiiskoi Federatsii* [Ministry of Finance of the Russian Federation]. Available at: http://minfin.ru/ru/document/?id_4=64713&area_id=4&page_id=2104&popup=Y#ixzz5S8w9cj8v, accessed 25.09.2018. (In Russ.).
7. *Statistika gosudarstvenno-chastnogo partnerstva* [Statistics of public-private partnership on 01.06.2017]. *Ministerstvo ekonomicheskogo razvitiya, investitsii i torgovli Samarskoi oblasti* [Ministry of Economic Development, Investments and Trade of the Samara Region]. Available at: <http://economy.samregion.ru>, accessed 23.09.2018. (In Russ.).
8. *Platforma podderzhki infrastrukturykh projektov* [Platform for supporting infrastructure projects]. Available at: <http://www.pppi.ru>, accessed 20.09.2018. (In Russ.).
9. Salynina S.Yu., Kiselev D.A. Virtual'nyy muzey kak sovremennyy informatsionnyy resurs razvitiya sfery kul'tury [Virtual museum as a modern information resource for the development of the sphere of culture]. *Natsional'noe kul'turnoe nasledie Rossii: regional'nyj aspekt* [The National Cultural Heritage of Russia: a Regional Aspect]. Samara, Samara State Institute of Culture Publ., 2017. Pp. 288–292 (In Russ.).
10. Sokolova K.A. Gosudarstvenno-chastnoe partnerstvo kak innovatsionnaya tekhnologiya upravleniya uchrezhdeniyami sotsial'no-kul'turnoy sfery [Public-private partnership as an innovative technology for managing institutions of the socio-cultural sphere] *Tezisy dokladov XLIV Samarskoj oblastnoj studencheskoj nauchnoj konferencii (10–20 aprelya 2018 g.). Ch. 1. Estestvennye i tekhnicheskie nauki* [Abstracts of the XLIV of the Samara Regional Student Scientific Conference (April 10–20, 2018) P. 1. Natural and Technical Sciences]. Samara, Samara State University Publ., 2018. 157 p. (In Russ.).

СТАНОВЛЕНИЕ БАНКОВСКИХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ НЕПРИЗНАННОСТИ

В. В. Капыльцова, Т. Г. Чернявская

Донецкий национальный университет,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье рассмотрены и проанализированы теоретические и прикладные аспекты исследования банковских систем в условиях непризнанности. Выявлены основные особенности их становления и функционирования в Нагорно-Карабахской и Южноосетинской республиках. Выявлены ключевые проблемы становления и определены перспективы развития банковской системы Донецкой Народной Республики с использованием зарубежного опыта.

Ключевые слова: *банк, банковская система, Центральный банк, кредитный портфель, финансово-экономический кризис, непризнанность.*

DEVELOPMENT OF BANKING SYSTEMS IN THE CONTEXT OF NON-RECOGNITION

V.V. Kapyltsova, T.G. Cherniyavskaiya

Donetsk National University, Donetsk,
Donetsk People's Republic

The article considers and analyzes the theoretical aspects of the functioning of banking systems in conditions of non-recognition. The main features of their formation in the Nagorno-Karabakh and South Ossetian republics are determined. The main problems in the formation of the banking system in the Donetsk People's Republic were identified and divided into groups (political, economic, technological, financial, social). Existing governmental methods of liquidating the existing problems in the Republic are investigated. The main perspective directions of the formation and development of the banking system of the Donetsk People's Republic have been identified on the basis of studying the experience of other unrecognized republics (NKR and RSO), having analyzed the features of the functioning of the Central Republican Bank in the DNR, taking into account the possibilities of cooperation with the Russian Federation and the difficult geopolitical situation.

Keywords: *bank, banking system, central bank, loan portfolio, financial and economic crisis, unrecognized.*

Постановка проблемы. За последние три года на политико-экономической карте мира появилось еще несколько непризнанных республик, в том числе Донецкая Народная Республика (ДНР). В результате геополитических катаклизмов наш регион превратился из традиционной части единого социально-экономически стабильного района в некую непризнанную в мире территорию. Данные преобразования определенно подорвали устоявшиеся привычные порядки и частично уничтожили существующие системы жизни и деятельности ранее процветающего региона.

Анализ исследований и публикаций. Исследованию проблем функционирования и развития банковской системы общества посвящены работы отечественных и зарубежных ученых-экономистов всего мира, в частности А. В. Абор-

чи, И. В. Алексеева, К. С. Бельского, Д. С. Вагабова, Д. К. Гэлбрейта, Н. В. Колосковой, М. А. Котлярова, О. И. Лаврушина, А. П. Лутай, Ю. П. Назаровой В. А. Орловой, И. П. Подмарковой, П. С. Роуза, М. И. Сухова, А. Г. Шеломенцева, А. Д. Шеремета и многих других.

Однако крайне мало научных исследований, выявляющих проблемы формирования и развития банковской системы в непризнанных (или частично признанных) республиках, таких как Нагорно-Карабахская Республика, Южная Осетия и Донецкая Народная Республика. В связи с этим, обозначим актуальность темы нашего исследования: становление банковских систем в непризнанных республиках.

Целью настоящего исследования является выявление и определение перспективных направ-

лений, обеспечивающих становление и эффективное развитие банковской системы Донецкой Народной Республики на основе анализа опыта становления банковских систем Нагорно-Карабахской Республики, Республики Южная Осетия и Донецкой Народной Республики. Данные государства находятся на разных ступенях социально-экономического развития, но для них всех характерны идентичные проблемы, на основе чего можно рассматривать их сквозь одну призму сравнения. В частности, все эти республики испытывают идентичные экономические проблемы, что, в свою очередь, отражается на становлении их банковских систем.

Основные результаты исследования. Банковская система — это важная составляющая национальной экономической системы в современном цивилизованном обществе, представляющая собой совокупность специфических финансово-кредитных организаций. Эта система — достаточно многофункциональна, постоянно находится в динамичном развитии и является сложной системой с определенными уровнями соподчинения [7].

Так, банковская система представляет собой «форму организации функционирования в стране специализированных кредитных учреждений, сложившуюся исторически и закреплённую законами» [11].

На данный момент сложилось много классификаций банковских систем. С учетом специфики исследуемой темы считаем важным остановиться на критерии, предложенном Н. В. Колосковой, — критерии «непризнанности» — и выделить три типа банковских систем: признанных государств со стабильной экономикой; признанных государств с нестабильной экономикой; непризнанных государств с нестабильной экономикой [6].

Обычно, когда речь идет о факторах устойчивости банковской системы, в большинстве случаев апеллируют к внешним и внутренним факторам [10]. В связи с тем, что социально-политическая среда — один из основополагающих внешних факторов, то у непризнанных государств априори не может быть стабильной экономики. А огромное число рисков, сопровождающих существование таких банковских систем, — следствие шаткой правовой деятельности банков, которые в свою очередь находятся в прямой зависимости от неустойчивости политико-экономической ситуации в стране.

Нагорно-Карабахская Республика (Республика Арцах/НКР) — непризнанное государство. Независимость этой республики не признано ни одним официально признанным государством мира.

Экономика НКР была полностью уничтожена во время Карабахской войны в период 1991–1994 гг. В настоящее время она представлена предприятиями пищевой, легкой, деревообрабатывающей промышленности, имеется производство стройматериалов. В сфере сельского хозяйства развиты животноводство, шелководство, виноградарство. Активно развивается туристическая инфраструктура.

Банковская система представлена пятью армянскими банками (см. табл. 1), а также двумя кредитными организациями («БЛЕСС» и «Арегак»). Универсальная Кредитная Организация «Арегак» — единственная кредитная организация, которая имеет офисы на всей территории Армении и Нагорного Карабаха¹.

ЗАО «Арцахбанк» осуществляет широкомаштабную деятельность в Нагорном Карабахе, оказывая содействие реализации государственных экономических программ и выполняя ряд функций Центробанка НКР, в том числе обслуживание государственного бюджета. Банк осуществляет также спонсорскую и благотворительную деятельность, содействуя решению социально-экономических задач Республики Арцах. Наряду с этим, в НКР при правительственной поддержке с 2008 г. начала осуществляться выдача кредитными организациями ипотечных кредитов.

Таким образом, хотя банковская система в НКР и действует как субъект, который регулируется Центральным банком Армении, в ее развитии наблюдается прогресс, требующий дальнейшего развития. На сегодняшний день присутствует ряд обнадеживающих направлений: активы банков НКР находятся в удовлетворительном состоянии; имеется большой потенциал кредитования; банковская система республики обеспечивает адекватную конкурентную среду; создана благоприятная среда для инвестирования (налоговые льготы для иностранного капитала в виде освобождения от уплаты налога на прибыль и акцизных налогов, отсутствие пошлин для экспорта, низкая стоимость жизни, удобное географическое положение).

Кредитная политика состоит из стратегии и тактики банка по организации процесса кредитования (кредитная политика определяет основные направления кредитного процесса, принципы и цели конкретного банка на кредитном рынке [3]. Согласно выбранной и реализуемой Стратегии, характерными особенностями финансовой системы Республики Южная Осетия (РЮО) являются: нехватка собственного эмиссионного центра, непризнанность мировым сообществом,

¹ ЗАО «Арцахбанк» : офиц. сайт. URL: <http://www.artsakhbank.com>.

Предоставленные ипотечные кредиты в НКР в 2015 году

Банки	Финансируемые приложения армянским драмом, драм.	Финансируемые приложения долларом США, долл. США
Арцахбанк	0	172,6
Армбизнесбанк	4	6
Кредитная организация БЛЕСС	8,5	0

недостаточное развитие финансовой структуры. Банковская система РЮО представлена одним Национальным банком и двумя коммерческими. Национальный банк был создан в 1992 г. на базе Юго-Осетинского банка СССР, а Устав и все положения Банка разработаны по образцу документации Центрального банка России. В 2007 г. с целью стабилизации банковской системы была создана система контроля коммерческих банков. 15.07.2008 г. Парламентом РЮО был принят Закон «О Национальном банке Республики Южная Осетия» в ныне действующей редакции¹. В законе отражены цели и функции Банка Республики в области развития и укрепления банковской системы Южной Осетии, организации денежного обращения и внешнеэкономической деятельности. С июля 2013 г. с целью совершенствования денежного обращения и защиты экономических интересов началась эмиссия банкнот и памятных монет нового образца [5].

При этом важная роль Нацбанка РЮО состоит в том, что, он помимо централизации всех составляющих банковской системы, предоставляет государству возможность перераспределять денежные потоки и финансирование с целью увеличения поступлений в бюджет как из прибыли Нацбанка, так и косвенно, влияя на развитие малого бизнеса в стране. Это в свою очередь, с макроэкономической точки зрения, позволило увеличить налоговые поступления в бюджет, что дало возможность увеличить число созданных рабочих мест (а в РЮО большая часть рабочих мест — это государственный сектор), в результате — позволило повысить социальный статус и личное благосостояние граждан. Доказательством тому служат статистические показатели последних лет. Так, в 2016 г. (по сравнению с 2015 г.) численность работающих во внебюджетной сфере изменилось с увеличением с 3083 до 4005 чел. В 2017 г. показатели численности занятых в частном секторе экономики выросли еще на 7 %. Хотя в целом число занятых во внебюджетной сфере остается пока на низком уровне [2].

Наряду с этим, одним из основных направлений деятельности Нацбанка РЮО является креди-

тование малого бизнеса в лице юридических лиц. За период 2013—2015 гг. юрлицам — клиентам Национального Банка РЮО — было предоставлено 112 кредитов на сумму 183,860 тыс. рос. р. Всего за последние годы существования Банка выдано приблизительно 150 кредитов, основная часть которых нацелена на развитие малого бизнеса [9].

За период 2016 г. прибыль Банка Республики составила 87 955 тыс. рос. р. Согласно годовому отчету, в бюджет Республики перечислено примерно 17 951 тыс. р. В 2016 г. был покрыт остаток убытка в размере 55 362 тыс. рос. р. (образовавшегося в результате непогашенного в срок кредита, выданного нашумевшему КБ «Бон Банк» в 2012 г.). Невозврат данного межбанковского кредита вызвал проблемы с ликвидностью в Банке Республики и привел к расширению политических рисков. Полученная в 2014 г. прибыль в размере 88 048 тыс. рос. р. в полном объеме была направлена на покрытие убытка. В результате убыток Банка Республики на 01.01.2016 г. составил 55 362 тыс. рос. р., что способствовало повышению репутации Банка Республики и снижению уровня политических рисков².

Национальным Банком РЮО при кредитовании также была снижена процентная ставка с 24 до 12 % годовых, в ОАО «Акционерный сберегательный банк» — до 18 %. Но на сегодняшний день Национальный Банк РЮО в силу специфики своей целенаправленности и задач не занимается кредитованием физических лиц. Это направление доступно населению через работающие коммерческие банки. Это ОАО «Акционерный сберегательный банк» и частично — «Международный расчетный банк». Вследствие существующих условий кредитования ОАО «Акционерный сберегательный банк» часть заемщиков данного банка стали успешно развивать свой бизнес либо вообще смогли открыть свое дело (см. табл. 2).

Что же касается международного сотрудничества, то обсуждаются возможности прихода на территорию РЮО филиалов российских банков. При этом, на наш взгляд, капитализация Национального банка РЮО, организация филиалов

¹ О Национальном банке Республики Южная Осетия : Закон Республики Южная Осетия № 18. URL: <http://online.zakon.kz>.

² Аудиторское заключение и годовой финансовый отчет за 2016 г. // Национальный банк Республики Южная Осетия : офиц. сайт. URL: <http://bank-ossetia.org/accountability/audit>.

российских банков на территории РЮО и других финансовых структур обеспечит доступ к кредитным средствам физических и юридических лиц, что позволит решить в определенной степени ряд актуальных проблем.

Таблица 2

Кредитование ОАО «Акционерный сберегательный банк» за 2013—2015 годы

Заемщики	Количество кредитов	Сумма, тыс. рос. р.
Физлица	3610	481 108
Частные предприниматели	57	11 700
Юрлица и индивидуальные предприниматели	6	11 200

Таким образом, Национальный Банк РЮО выполняет намеченные в законе задачи в виде поддержки экономической политики, проводимой Правительством РЮО в целях повышения уровня социально-экономического развития Республики, регулирования занятости населения путем стимулирования развития малого и среднего предпринимательства. С учетом того, что спрос в РЮО на кредиты превышает возможности финансовых ресурсов действующей банковской системы, Нацбанку необходимо продолжать политику, ориентированную на увеличение количества банков, увеличение их капиталов, так как — это прямая, ведущая к развитию экономики государства. Также одним из приоритетных направлений в развитии банковской системы РЮО является открытие российских филиалов банков, что для данной территории выступает явным преимуществом, по сравнению с ДНР, которая не признана даже РФ. Иными словами, несмотря на сложные геополитические условия, банковская система РЮО продолжает свое становление и развитие, что подтверждает позитивная динамика основных финансовых результатов деятельности Национального Банка Республики.

При этом по институциональным секторам экономики наблюдается значительное увеличение масштабов кредитования строительных организаций, местных и муниципальных органов власти, а также торгово-посреднических предприятий. Следует отметить, что объемы кредитов, выдаваемых данным организациям, в исследуемых государствах снижаются, что обусловлено сокращением числа кредитных организаций в связи с проводимой Центральным банком кредитной политикой. Сокращение объемов потребительского кредитования в среднем на 15 % обусловлено увеличением доходов населения и уровня развития экономики в целом.

По срокам погашения наибольший удельный вес в НКР и РЮО занимают долгосрочные кредиты. Также наблюдается тенденция к увеличению кредитов овердрафт и среднесрочных кредитов. Однако в 2016 г. наблюдалось резкое снижение краткосрочных кредитов в данных государствах, что связано с невозвратом ранее выданных кредитов. Увеличение просроченных кредитов было вызвано нестабильной экономической ситуацией, возникшей в частности вследствие роста инфляционных процессов в государствах.

Учитывая рискованный характер кредитной деятельности банков и, соответственно, неопределенность в течение срока действия кредитного соглашения, возникает потребность в проведении мониторинга, который направлен на выявление, анализ, оценку и ликвидацию возможных рисков, которые возникают на всех этапах кредитного процесса [8. С. 101].

В современных условиях хозяйствования огромные объемы денежных средств направляются на поддержку банковского сектора как гаранта недопущения финансового спада. Дальнейшая поддержка осуществляется путем участия правительства в капитале банков, выкупа их обесценившихся в результате кризиса активов, предоставления финансовой помощи определенным категориям заемщиков для обеспечения обслуживания кредитов. Причем Центральный банк выводит с рынка «проблемные» неплатежеспособные банки, а также банки, деятельность которых связана с «отмыванием» денежных средств [1. С. 145].

Вне всякого сомнения, для преодоления последствий кризиса и возобновления кредитования приоритетных отраслей экономики следует прекратить кредитование неплатежеспособных заемщиков и «проблемных» банков — их выход с рынка в значительной степени будет способствовать оздоровлению банковской системы. При этом функционирующие банки должны разрабатывать и предлагать на рынке все большее количество кредитных продуктов и технологий. Это будет способствовать прежде всего повышению конкурентоспособности банков и обеспечению производства крайне необходимых кредитных ресурсов.

Отсутствие закона о потребительских кредитах, который соответствовал бы европейскому стандарту о защите потребителя, побудило банки направить основные рычаги кредитной политики в направлении обслуживания заемщиков — физических лиц. Отсутствие единого реестра информации о недобросовестных заемщиках способствует ухудшению качества кредитных портфелей банков [1. С. 157].

Политика «долларизации» банковского сектора прямо или косвенно влияет на рост уровня

кредитного риска, что подрывает доверие населения к национальной денежной единице [4]. Для решения указанных проблем целесообразно было бы принять решительные меры по снижению уровня «долларизации» отечественной экономики. В сложных условиях сочетания финансово-экономического и политического кризисов целесообразно существенно улучшить процедуру мониторинга банковского кредитования.

Важным направлением оптимизации кредитной политики банков является разработка не только законодательных инициатив по расширению прав кредиторов, но и запуск технических механизмов минимизации рисков для банков как на этапе выдачи кредита, так и на этапе его обслуживания.

Так, с учетом недостаточности и ограниченности доступа к фактологической информации по исследуемому вопросу выделим основные проблемы в становлении банковской системы в Донецкой Народной Республике. Разобьем их на группы.

Первая группа — политические проблемы:

- непризнанность мировым сообществом (не определен статус государства);
- политические риски;
- дипломатическая изоляция.

Вторая группа — экономические проблемы:

- экономическая блокада территории;
- низкий уровень использования основных производственных мощностей предприятий;
- низкий уровень доходов и платежеспособности населения;
- нехватка потенциала конкурентоспособности (потеря высококвалифицированных кадров, технологий, идей, вывоз капитала);
- сокращение рынков сбыта товаров, работ, услуг;
- административные и таможенные барьеры внешнеэкономической деятельности;
- нехватка оборотных средств у предприятий, организаций, учреждений.

Третья группа — технологические проблемы:

- разрушение промышленного потенциала;
- изношенность основных фондов предприятий.

Четвертая группа — финансовые проблемы:

- фрагментарность финансовой системы;
- отсутствие кредитного механизма финансирования;
- отсутствие унификации налоговых систем;
- пробелы в фискальной политике;
- отсутствие системы страхования;
- отсутствие урегулированного рынка кредитных и электронных денег.

Пятая группа — социальные проблемы:

- массовые разрушения жилых построек и инфраструктуры;
- нехватка рабочих мест и высокий уровень безработицы;
- ухудшение состояния здоровья и рост уровня заболеваемости населения;
- социальная напряженность и отсутствие социальной стабильности в обществе.

Таким образом, процесс становления банковской системы ДНР происходит в сложных геополитических и социально-экономических условиях. Существует целый комплекс взаимосвязанных проблем, прямо либо косвенно влияющих на механизм формирования и функционирования банковской системы. Безусловно, правительство и граждане используют различные меры по восстановлению полноценной жизнедеятельности общества. В свою очередь, мы попытаемся выявить и определить перспективные пути к преодолению существующих проблем в исследуемом вопросе.

Изучив теоретико-методологические аспекты выбранной темы исследования, основываясь на опыте других непризнанных республик (НКР и РЮО), проанализировав особенности функционирования Центрального Республиканского банка (ЦРБ) в ДНР, учитывая возможности сотрудничества с Российской Федерацией (РФ) и сложную геополитическую обстановку, считаем возможным выделить такие основные перспективные направления становления и развития банковской системы Донецкой Народной Республики:

1. Поручить ЦРБ проанализировать и оценить возможность создания Национального банка развития на базе ЦРБ с целью реализации ее на практике, основываясь на положительном мировом опыте.

2. Наладить сотрудничество с Банком России, Национальным Банком РЮО, Банком «Арцах» (НКР) и другими банками непризнанных республик постсоветского пространства путем заключения договоров о международном сотрудничестве, приняв во внимание опыт Южной Осетии в целях снижения степени дефицита кредитных ресурсов.

3. Открыть собственные коммерческие банки, так как открытие подобных зарубежных банков на территории ДНР в ближайшее время маловероятно (украинским коммерческим банкам подобная деятельность на нашей территории запрещена, а дружественные страны-члены ООН вряд ли пойдут на это из-за возможных санкций), с целью предоставления кредитов малому и среднему бизнесу. При этом предоставить ЦРБ полномочия и функции централизованного распределительного учреждения над вновь открытыми коммерческими банками.

4. Рассмотреть и оценить возможность создания двухуровневой банковской системы с участием капитала других непризнанных республик постсоветского пространства, что, с одной стороны, поможет становлению экономики ДНР, а с другой — позволит молодой Республике поэтапно наладить международные отношения.

5. Рассмотреть и внедрить на практике возможность применения функций субъекта валютных операций, необходимых для осуществления данных операций путем открытия клиентами ЦРБ текущих счетов в иностранной валюте, что в дальнейшем (по окончании военных действий) позволит открывать вкладчикам депозитные счета в иностранной валюте для хранения денежных средств на договорной основе.

6. Способствовать скорейшей интеграции в финансово-кредитную систему РФ.

7. Расширить функционал банковских услуг финансовой структуры РФ за счет обслуживания юрлиц/физлиц ДНР.

Выводы. Таким образом, результаты проведенного нами исследования теоретико-методологических и прикладных аспектов выбранной темы дают основание констатировать следующее.

Во-первых, банковская система непризнанных государств в классификации по критериям «непризнанности» принадлежат к третьему типу — непризнанных государств с нестабильной экономикой. Во-вторых, банковским системам всех непризнанных республик присущи общие проблемы (высокий уровень кредитных рисков, недостаточные ресурсные возможности, неразвитая инфраструктура, отсутствие банков с иностранным участием, ограничение в клиентуре).

Результаты сравнительно-аналитического анализа процессов становления банковских систем НКР и РЮО, при аналогии с ДНР, дают основание признать, что, во-первых, банковская система непризнанной НКР функционирует достаточно стабильно и действует как субъект, который регулируется Центробанком Армении — это на фоне периодически обостряющихся (как и

в ДНР) боевых действий; во-вторых, банковская система частично признанной Республики Южная Осетия, в отличие от ДНР, представлена не одним, а несколькими банками. Как и в ДНР, в РЮО основная платежная валюта — российский рубль. Поддержка России, признавшей РЮО, с одной стороны, облегчает функционирование банковской системы, но с другой — в РЮО нет ни одного представительства российского банка. В данной Республике, в отличие от ДНР, развита система кредитования юридических и физических лиц, что способствует развитию бизнеса. Банковская система РЮО продолжает свое развитие, о чем говорит позитивная динамика прибыли; в-третьих, процесс становления банковской системы ДНР происходит в сложных геополитических и социально-экономических условиях и представлен единственным Банком — ЦРБ. При этом существует целый комплекс взаимосвязанных проблем (политических, экономических, финансовых, социальных, технологических), прямо либо косвенно влияющих на механизм запуска банковской системы ДНР.

Результатом системного похода в обобщении исследуемого материала стало выявление и определение перспективных путей становления и развития банковской системы ДНР. Конкретизация предложенных идей требует дальнейшей детальной разработки путем оптимизации финансовой составляющей. Также требуется разработка комплекса мероприятий по нормативно-правовому и методическому обеспечению выдвинутых предложений.

Иными словами, проблема становления и развития банковских систем в непризнанных республиках является остроактуальной. А основные усилия правительств этих государств должны быть направлены на устранение главных сдерживающих факторов в целях формирования и обеспечения прогресса не только банковской сферы, но и экономической системы общества в целом — непрекращающихся боевых действий и непризнанности на политической карте мира.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Банковская система в современной экономике : учеб. пособие / под ред. О. И. Лаврушина. — 2-е изд., стер. — М. : КНОРУС, 2016. — 360 с.
2. Благоприятный инвестиционный климат будет стимулировать приток капиталовложений в РЮО // Южная Осетия. — URL: <http://ugo-osetia.ru> (дата обращения 18.07.2018).
3. Деньги, кредит, банки: учебник / коллектив авторов; под ред. О. И. Лаврушина. — 15-е изд., стер. — Москва: КНОРУС, 2016. — 448 с.
4. Зобкова, Т. А. Особенности развития банковского кредитования непризнанных государств / Т. А. Зобкова // Вопросы студенческой науки. — 2017. — №14. — С. 49–53.
5. История Национального банка Республики Южная Осетия // Национальный банк Республики Южная Осетия : офиц. сайт. — URL: http://bankossetia.org/bank_today/history.php. (дата обращения :18.07.2018)

-
6. Колоскова, Н. В. Некоторые аспекты функционирования банковских систем в непризнанных странах / Н. В. Колоскова // Вестн. Юж.-Рос. гос. техн. ун-та (Новочеркасского политехнического института). — 2014. — № 2. — С. 71—73.
 7. Куликова, Е. А. Стабильность банковской системы как фактор экономической безопасности страны (организационно-экономические аспекты) : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е. А. Куликова — М. : АЭБ МВД России, 2011. — 28 с.
 8. Смовженко, Т. С. Кредитование и контроль : учебник / Т. С. Смовженко, Р. А. Славьюк. — Киев : УБС НБУ, 2012. — 375 с.
 9. Стратегия социально-экономического развития Республики Южная Осетия до 2030 г. // Южная Осетия. — URL: <http://ugo-osetia.ru>. (дата обращения: 18.07.2018)
 10. Тавасиев, А. М. Банковское дело: управление кредитной организацией / А. М. Тавасиев — М. : Дашков и К°, 2009. — 640 с.
 11. Тагирбеков, К. Р. Основы банковской деятельности / К. Р. Тагирбеков. — М. : Инфра : Весь мир, 2003. — 720 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Капыльцова Виктория Владимировна — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры национальной и региональной экономики Донецкого национального университета. viktoriya.kap.75@mail.ru.

Чернявская Татьяна Геннадиевна — студентка Донецкого национального университета. vspro.go@mail.ru.

REFERENCES

1. Lavrushina O.I., ed. *Bankovskaia sistema v sovremennoi ekonomike* [Banking system in the modern economy]. Moscow, KNORUS Publ., 2016. 360 p. (In Russ.).
2. *Blagopriyatnyi investitsionnyi klimat budet stimulirovat pritok kapitalovlojenii v RIuO* [A favorable investment climate will stimulate the inflow of capital into the RSO]. Available at: <http://ugo-osetia.ru>, accessed 20.05.2018.
3. Lavrushina O.I., ed. *Dengi, kredit, banki* [Money, credit, banks]. Moscow, KNORUS Publ., 2016. 448 p. (In Russ.).
4. Zobkova T.A. Osobennosti razvitiya bankovskogo kreditovaniya nepriznannyh gosudarstv [Peculiarities of the development of bank crediting of unrecognized states]. *Voprosy studentcheskoi nauki* [Questions of student science], 2017, no. 14, pp. 49—53. (In Russ.).
5. *Istoriya Natsionalnogo banka Respubliki Iujnaia Osetiya* [History of the National Bank of the Republic of South Ossetia]. Available at: http://bankossetia.org/bank_today/history.php, accessed 20.05.2018. (In Russ.).
6. Koloskova N.V. Nekotorye aspekty funktsionirovaniya bankovskih sistem v nepriznannyh stranah [Some aspects of the functioning of banking systems in unrecognized countries]. *Vestnik Yuzhno-Rossiiskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta (Novocherkasskogo politekhnicheskogo instituta)* [Bulletin of the South-Russian State Technical University (Novocherkassk Polytechnic Institute)], 2014, no. 2, pp. 71—73. (In Russ.).
7. Kulikova E.A. *Stabilnost bankovskoi sistemy kak faktor ekonomicheskoi bezopasnosti strany (organizatsionno-ekonomicheskie aspekty): avtoref. dis. na soiskanie uch. stepeni kandidata ekonomicheskikh nauk* [Stability of the banking system as a factor of economic security of the country (organizational and economic aspects): author's abstract. dis. for the competition uch. degree of candidate of economic sciences]. Moscow, AEB MVD Rossii Publ., 2011. 28 p. (In Russ.).
8. Smovjenko T.S., Slaviuk R.A. *Kreditovanie i kontrol* [Crediting and control]. Kiev, UBS NBU Publ., 2012. 375 p. (In Russ.).
9. *Strategiya sotsialno-ekonomicheskogo razvitiya Respubliki Iujnaia Osetiya do 2030 g.* [Strategy of social and economic development of the Republic of South Ossetia until 2030]. Available at: <http://ugo-osetia.ru>, accessed 20.05.2018. (In Russ.).
10. Tavasiev A.M. *Bankovskoe delo: upravlenie kreditnoi organizatsiei* [Banking: management of a credit institution]. Moscow, Dashkov i K° Publ., 2009. 640 p. (In Russ.).
11. Tagirbekov K. R. *Osnovy bankovskoi deiatelnosti* [Fundamentals of Banking Activity]. Moscow, Infra Publ., Ves' mir Publ., 2003. 720 p. (In Russ.).

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

О. А. Остапец, В. А. Грищук

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

Статья посвящена анализу развития малого и среднего предпринимательства Челябинской области на основе анализа текущего состояния. Рассмотрены вопросы о создании инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства региона, о развитии субъектов рынка, об экономическом потенциале региона, а также определена эффективность применяемых государственных механизмов управления. Определены основные ограничения в стратегии развития малого и среднего предпринимательства на этапе развития экономики. Проанализированы результаты по оказанию финансовой поддержки предпринимателям Челябинской области. Приведены результаты деятельности Фонда развития малого и среднего предпринимательства.

Ключевые слова: *малое и среднее предпринимательство, государственная поддержка, меры государственной поддержки, стратегия развития предпринимательства.*

STRATEGY OF SMALL AND MEDIUM ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT OF CHELYABINSK REGION

O.A. Ostapets, V.A. Grishchuk

Chelyabinsk state University, Chelyabinsk, Russia

The Article is devoted to the analysis of the development of small and medium-sized enterprises of the Chelyabinsk region on the basis of the analysis of the current state. The issues of creating infrastructure to support small and medium-sized businesses in the region, the development of market entities, the economic potential of the region, as well as the effectiveness of the state management mechanisms. The main limitations in the strategy of development of small and medium-sized businesses at the stage of economic development. The results of providing financial support to entrepreneurs of the Chelyabinsk region are analyzed. The results of the Fund for the development of small and medium-sized businesses.

Keywords: *small and medium-sized enterprises, state support, measures of state support, strategy of development of entrepreneurship.*

На сегодняшний день малое и среднее предпринимательство играет важную роль в развитии экономики Челябинской области. Важным условием создания новых предприятий и развития действующих организаций является эффективное проведение государственной политики по поддержке малого и среднего предпринимательства. Результатом оценки государственной политики по поддержанию благоприятной среды для развития предпринимательства может свидетельствовать насыщение товаром и услуг на рынке, а также количество занятых лиц на предприятиях [9]. Как заметил Л. И. Абалкин, принятие и осуществление данной стратегии «создают нравственную поддержку проводимой властью политики, выражают доверие ей» [1. С. 85].

Данное цитирование уместно по отношению к развитию стратегии малого и среднего предпринимательства. Малый и средний бизнес — не только сектор экономики, но и массовое социальное явление и социально-политическая стабильность общества [5; 7]. Основным преимуществом малого и среднего предпринимательства является способность к быстрой адаптации изменяющейся конъюнктуры рынка [8].

Основная цель стратегии развития региона — создание гибкой и конкурентоспособной экономики, которая может гарантировать насыщение рынка товарами должного качества, стабильную занятость населения, повышение качества жизни, рост доли среднего класса, а также скорость технологического обновления производства [4; 6].

Федеральный закон 28 июля 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» регулирует отношения, возникающие между участниками стратегического развития в процессе целеполагания, прогнозирования, планирования и программирования социально-экономического развития Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, отраслей экономики и сфер государственного и муниципального управления. Индикативные планы в экономической стратегии, как отмечал Р. С. Гринберг, — это прежде всего «не приказы, а побудительные мотивы в реализации желаемых целей» [3. С. 19].

К основным задачам стратегии развития малого и среднего предпринимательства Челябинской области можно отнести:

- повышение качества государственного регулирования малого и среднего предпринимательства;
- высокую доступность услуг Фонда поддержки малого и среднего предпринимательства;
- стимулирование развития предпринимательской деятельности;
- информирование предпринимателей Челябинской области о видах государственной поддержки;
- совершенствование политики в области налогообложения и неналоговых платежей;
- интеграцию функций поддержки малого и среднего предпринимательства;
- укрепление кадрового потенциала.

Учитывая вклад малого и среднего предпринимательства в экономику как всей страны, так и нашего региона, правительство региона огромное внимание уделяет вопросам развития бизнеса.

В 2017 г. была «перезагружена» система поддержки бизнеса — произошел переход от невозвратных к возвратным мерам поддержки. От безвозмездных субсидий — к льготным займам, поручительствам, образовательным и консультационным услугам. Это было следствием ряда причин:

- отсутствие единой площадки оказания услуг предпринимателям;
- снижение объемов финансирования из федерального бюджета;
- изменение приоритетов федеральной программы.

В 2017 г. основными направлениями реализации подпрограммы поддержки и развития предпринимательства (государственной программы Челябинской области «Экономическое развитие и инновационная экономика Челябинской области на 2016—2019 годы») стали:

- поддержка предпринимательства в моно-

территориях;

- развитие объектов инфраструктуры поддержки бизнеса.

На эти цели из областного бюджета было направлено 97,1 млн р., что позволило привлечь на условиях софинансирования из федерального бюджета 178,8 млн р.¹

На поддержку предпринимателей в монотерриториях направлено 56,7 млн р. в том числе 39,7 млн р. из федерального бюджета. В результате оказана поддержка 83 субъектам малого и среднего предпринимательства (СМСП) при плане в 57 субъектов.

Остальное финансирование (80,1 млн р. — областной бюджет и 139,1 млн р. — федеральный бюджет) было направлено на развитие институтов поддержки бизнеса.

Средства были направлены:

- на создание региональной микрофинансовой организации (31,9 млн р. — областной бюджет, 74,4 млн р. — федеральный бюджет). До 25.12.2017 микрозаймы не предоставлялись в связи с включением Микрофинансовой организации в реестр Центрального банка РФ;
- развитие Фонда МСП (19,8 млн р. — областной бюджет, 41,4 млн р. — федеральный бюджет). В 2017 г. было заключено 111 договоров поручительства на сумму более 560 млн р., что позволило предпринимателям привлечь кредитов на сумму более 1 млрд р.;
- развитие инжинирингового Центра (6,3 млн р. — областной бюджет, 8,2 млн р. — федеральный бюджет). В 2017 г. предоставлено 67 основных услуг (инжиниринг, разработка бизнес-планов, маркетинговые услуги, патентные услуги, обучения) 65 субъектам малого и среднего предпринимательства. К реализации проектов развития 17 производственных субъектов малого и среднего предпринимательства привлечено 15 малых инжиниринговых компаний, планируется создать не менее 145 новых рабочих мест;
- развитие Центра поддержки предпринимательства (4,5 млн р. — областной бюджет). Оказано 1573 письменных и устных консультаций, на единый портал поступило 813 обращений и более 1900 на телефон горячей линии. В 2017 г. Центр поддержки предпринимательства организовал и про-

¹ Отчет о реализации государственной программы «Экономическое развитие и инновационная экономика Челябинской области на 2016—2019 годы» за 2017 год. URL: http://mineconom74.ru/sites/default/files/field_downloads/978/otchetgosprogrammamer2017.pdf.

вел 101 мероприятие, которые посетили почти три тысячи человек. Так же внедрены и реализованы программы обучения АО «Корпорация МСП», «Азбука предпринимателя», «Школа предпринимательства» (за 2017 год обучено 378 человек);

- развитие Многофункционального центра для бизнеса (3 млн р. — областной бюджет, 7 млн р. — федеральный бюджет). Со дня открытия (29 мая 2017 г.) МФЦ для бизнеса в него обратились около 1700 предпринимателей;
- развитие регионального бизнес-инкубатора (11,1 млн р. из областного бюджета). В 2017 г. в бизнес-инкубаторе размещено 56 СМП, оказаны почти 2,9 тыс. единиц консультационных услуг по финансовой поддержке, по вопросам налогового законодательства и трудового права, бухгалтерского учета и отчетности, участия в выставочных мероприятиях, стартапах, аренды имущества, ликвидации предприятий, регистрации товарных знаков, интеллектуальной собственности. Объем налоговых отчислений — 46 млн р., создано 125 новых рабочих мест, среднесписочная численность работников компаний-резидентов — 187 человек;
- развитие Центра поддержки экспорта (3,5 млн р. — областной бюджет, 8,1 млн р. — федеральный бюджет). Поддержкой воспользовались 212 СМСП, при содействии Центра поддержки экспорта заключено 18 экспортных контрактов;
- развитие действующего регионального бизнес-инкубатора. Предоставление субъектам малого предпринимательства (СМП) нежилые помещения, технику и мебель в аренду на 3 года, а также все необходимые услуги по ведению и сопровождению бизнеса (юридические, консультационные, бухгалтерские, аудиторские услуги).

К началу 2018 г. в бизнес-инкубаторе размещено 56 СМП, в том числе 17 объектов инновационной деятельности, 20 субъектов молодежного предпринимательства, 13 субъектов женского предпринимательства, 6 субъектов социального предпринимательства.

Можно отметить следующие результаты работы бизнес-инкубатора. Проведенные 28 образовательных мероприятий, 28 консультационных услуг, 100 публикаций в СМИ дали результат в 383 млн р. Выручка от резидентов — 34 млн р. в виде налоговых отчислений от их деятельности.

В целях внедрения в Челябинской области комплексного подхода к реализации мер поддержки предпринимательства был разработан

Паспорт проекта «Развитие сервисной модели поддержки малого и среднего предпринимательства в Челябинской области на 2018—2020 годы».

Паспорт проекта был рассмотрен на заседаниях общественного координационного совета по развитию малого и среднего предпринимательства (07.11.2017), Регионального проектного офиса (22.11.2017), а также успешно защищен перед экспертной комиссией на VII Всероссийской конференции «Развитие системы инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства», состоявшейся в регионе 23—24.11.2017 г.¹

В рамках стратегии роста доли малого и среднего предпринимательства в области должны значительно увеличиться к 2018 г. (рис. 1) и численность занятых в малом и среднем бизнесе (рис. 2).

Чтобы добиться поставленной цели министерство экономического развития Челябинской области активно поддерживает систему развития предпринимательства, основанную на удобных и понятных сервисах по принципу «бизнес-ситуаций».

В мае 2017 г. под руководством губернатора Челябинской области был запущен проект «Территория бизнеса». Это уникальная площадка, которая объединила в себе все институты поддержки малого и среднего предпринимательства Челябинской области (рис. 3).

Для удобства пользования услугами «Территории бизнеса» разработаны следующие «кейс-ситуации»:

- открывай (возможность открыть бизнес легко и без ошибок);
- развивай (инструментарий развития действующего бизнеса);
- сопровождай (сопровождение бизнеса по принципу «одного окна»);
- производи (приоритетная поддержка для производственных компаний);
- инвестируй (инвестируй в развитие своего бизнеса);
- экспортируй (поддержка экспорто-ориентированного бизнеса).

Проект структурирован по ключевым направлениям:

- консультационно-образовательная поддержка через МФЦ для бизнеса и центры поддержки предпринимательства и экспортеров;

¹ Развитие малого и среднего бизнеса обсудят на Всероссийской конференции в Челябинске // Инвестиционный портал Челябинской области. URL: <http://ru.investregion74.ru/events-details?id=135>.

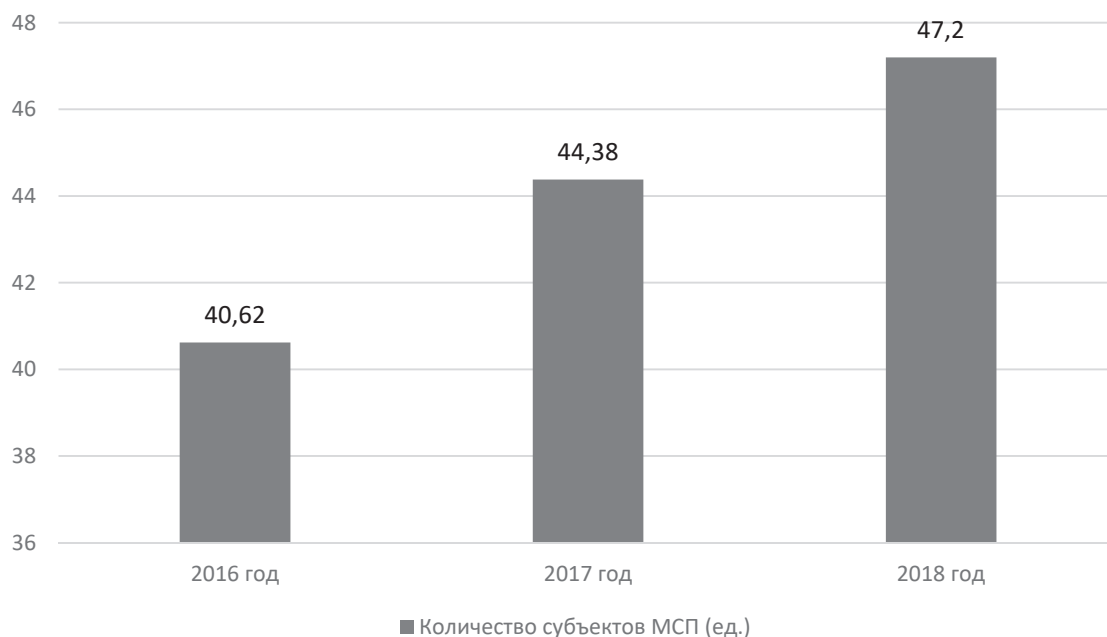


Рис. 1. Динамика роста количества субъектов МСП за 2016–2019 гг.

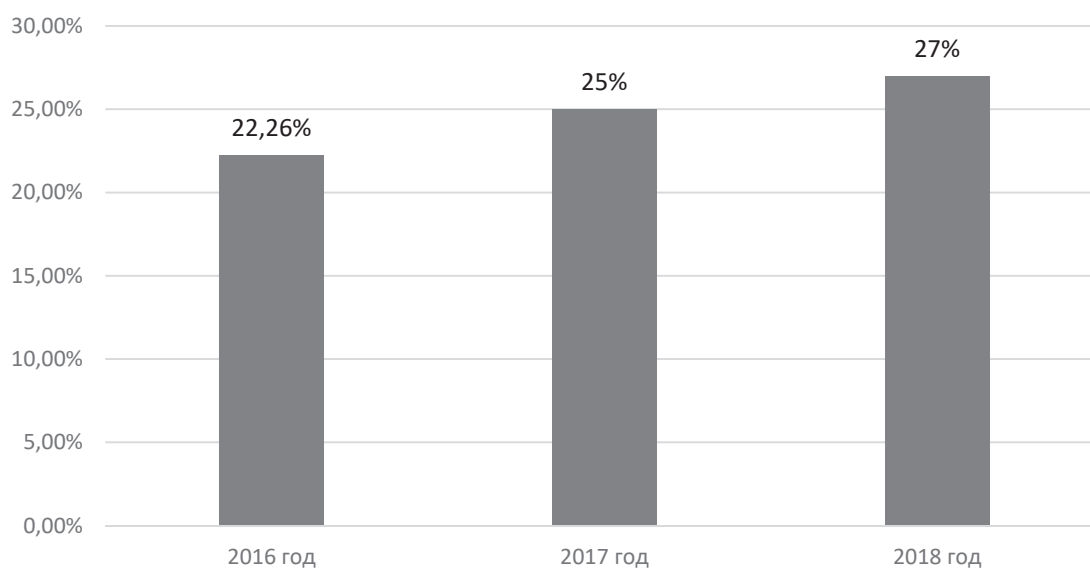


Рис. 2. Численность занятых в малом и среднем бизнесе

- финансовая поддержка бизнеса через региональный гарантийный фонд и микрофинансовую организацию;
- имущественная поддержка через региональный бизнес-инкубатор и муниципальные центры прединкубирования;
- инжиниринговые услуги производственным предприятиям и мероприятия «доращиванию» поставщиков через центр инжиниринга [8].

В Челябинске МФЦ для граждан и для предпринимателей кардинально отличаются: опыт последнего высоко оценило Минэкономразвития

РФ и намерено продвигать в стране как наиболее удачную модель государственного сервиса для предпринимателей. В МФЦ «Территория бизнеса» оказывается более 300 услуг (для сравнения: в обычных центрах — 196)¹. Динамика количества услуг, оказанных МСП, по годам отображено на рис. 4. За последние три года оказано около 54 000 услуг — это 37 % от 145 000 СМП².

¹ Экономика УРФО // Рос. газ. 2018. № 65 (7528). 28 марта. С. 18.

² Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Челябинской области. URL: <http://chelstat.gks.ru>.

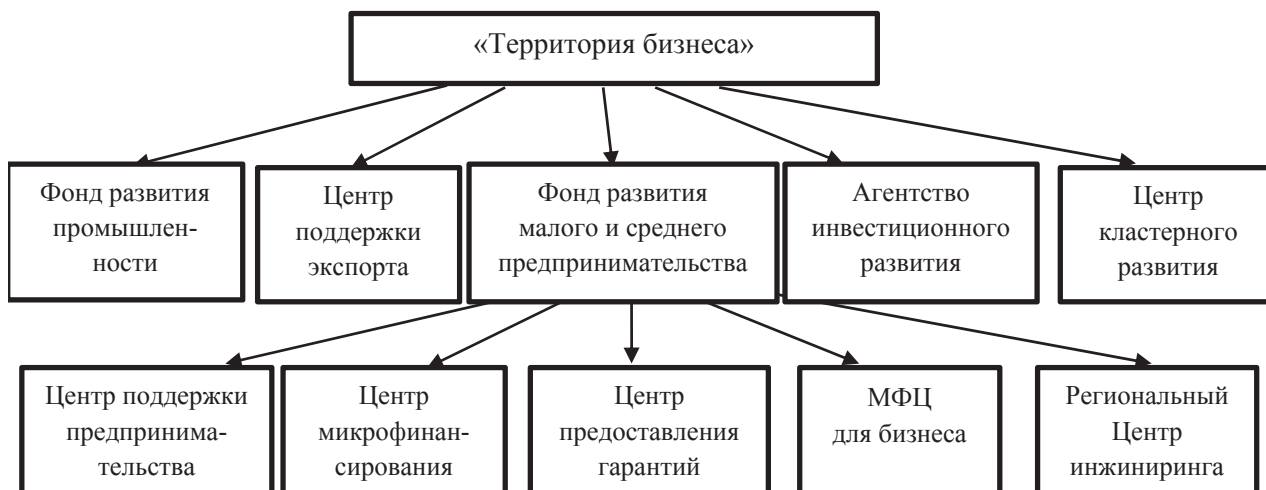


Рис. 3. Структура проекта «Территория бизнеса»

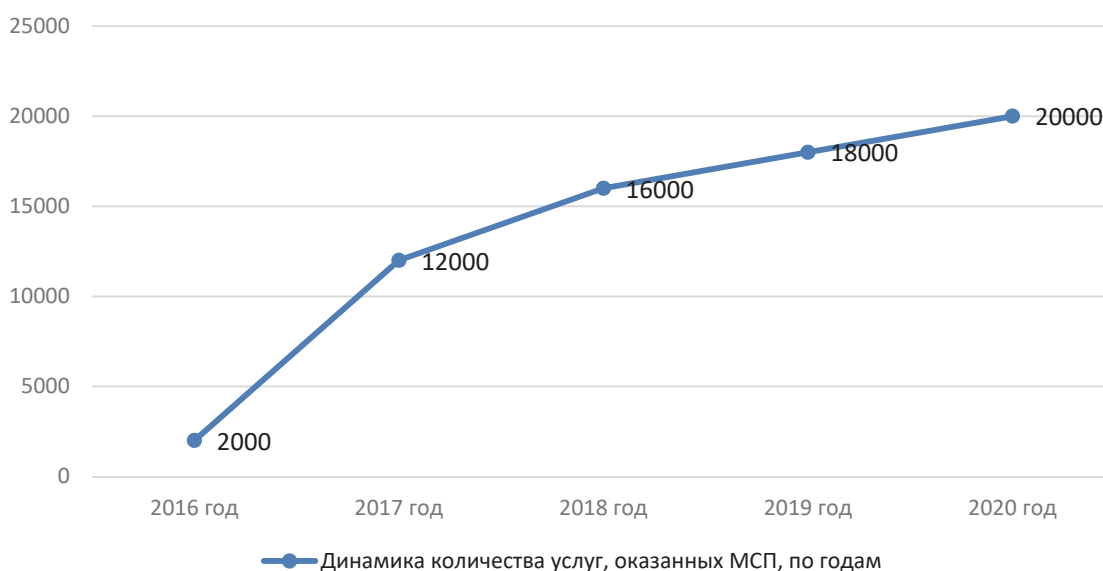


Рис.4. Динамика количества услуг, оказанных МСП, по годам

На отчетно-выборной конференции челябинского отделения «Опора России» губернатор Челябинской области поставил задачу — войти в двадцатку лидеров по инвестиционному климату. Председатель челябинской «Опоры России» уверен, что уже в 2018 г. малый и средний бизнес в регионе покажет серьезный экономический рост. Руководитель общественной организации малого и среднего предпринимательства отметил, что Саммит ШОС откроет для бизнеса второе дыхание. Будет составлен реестр инвестиционных проектов, которые будут реализованы в жизнь. Челябинская «Опора...» запустила межрегиональный форум «Малый и средний производственный бизнес — будущее экономики страны», организовала форумы женского предпринимательства, сделала традиционным празднование

Дня предпринимателя, подписала 15 соглашений с различными ведомствами и институтами. Только за 2017 г. достигнуто взаимодействие с управлением федеральной службы по надзору в сфере природопользования по Челябинской области, с агентством инвестиционного развития города Челябинска, с Главным контрольным управлением Челябинской области, с управлением Роспотребнадзора по Челябинской области¹.

Для оценки эффективности реализации в 2017 г. государственной программы Челябинской

¹ На Южном Урале бизнес выбрал курс развития до 2022 года // Правительство Челябинской области : офиц. сайт. URL: <http://pravmin74.ru/novosti/nayuzhnom-urale-biznes-vybral-kurs-razvitiya-do-2022-goda-43844>.

области «Экономическое развитие и инновационная экономика Челябинской области на 2016—2019 годы» проанализируем результаты ее подпрограмм. В 2017 г. реализация Программы осуществлялась в рамках 5 подпрограмм:

1. Подпрограмма «Поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства в Челябинской области на 2016—2019 годы». Фактический объем финансирования из областного и федерального бюджетов — 264,11 млн р.¹ Реализация осуществлялась по 3 направлениям:

- а) государственная поддержка малого и среднего предпринимательства, включая крестьянские (фермерские) хозяйства, на муниципальном уровне;
- б) развитие объектов инфраструктуры для государственной поддержки малого и среднего предпринимательства, включая крестьянские (фермерские) хозяйства;
- в) информационно-консультационная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства, пропаганда и популяризация предпринимательской деятельности.

2. Подпрограмма «Развитие промышленности Челябинской области на 2016—2019 годы». Фактический объем финансирования подпрограммы из областного бюджета — 47,28 млн р. (100,0 % от плана).

3. Подпрограмма «Стимулирование развития экономики Челябинской области на 2016—2019 годы». Фактический объем финансирования из областного и федерального бюджетов — 257, млн р. (99,4 % от плана).

4. Подпрограмма «Диверсификация экономики моногородов Челябинской области на 2017—2019 годы».

5. Ведомственная целевая программа «Совершенствование государственного стратегического управления» на 2017—2019 годы.

В ближайшее время планируется открывать МФЦ для бизнеса по Челябинской области в городах Златоуст и Усть-Катав.

¹ Отчет о реализации государственной программы «Экономическое развитие и инновационная экономика Челябинской области» на 2016—2019 годы» за 2017 год...

С момента открытия МФЦ для бизнеса в Челябинске им была показана высокая эффективность (оказано около 12 000 услуг с мая 2017 г.) [8].

Доля бизнеса в структуре ВРП Челябинской области превышает 30 %, тогда как по России эта цифра достигает лишь 21 %. Об этом 23 ноября 2017 г. в ходе VII Всероссийской конференции «Развитие системы инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства» заявил заместитель министра экономического развития РФ².

Также продолжается работа по расширению доступа субъектов МСП к закупкам, снижению налоговой нагрузки и надзорного давления и увеличению количества объектов государственного и муниципального имущества, которым может воспользоваться бизнес.

Для самых молодых бизнесменов в 2018 г. будет запущен Центр молодежного инновационного творчества (ЦМИТ), нацеленный на поддержку детей и молодежи в профессиональной реализации. Не менее 60 % работы оборудования ЦМИТа будет приходиться на детей и молодежь. Остальное время оборудованием могут пользоваться малые и средние инновационные предприятия для моделирования и создания прототипов и образцов своих изобретений. Сервисная модель должна быть направлена на максимальное упрощение взаимодействия бизнеса и власти, а также формирование удобных точек входа оказания услуг [2].

Таким образом, стратегия развития МСП в Челябинской области должна не только быть документом, отражающим современные перспективы и проблемы этого сектора региональной экономики, но и содержать в себе механизмы постоянной актуализации, гибкой ориентации этого направления государственной политики на потенциальные точки наиболее активного роста малого и среднего бизнеса, на новые перспективные ниши его вклада в формирование инновационного облика региональной экономики в целом.

² Новости Челябинска и области // Агентство новостей «Доступ». URL: https://dostup1.ru/economics/Dolya-malogo-i-srednego-biznesa-v-VRP-Chelyabinskoy-oblasti-prevyshaet-30_102099.html.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абалкин, Л. И. Стратегия социально-экономического развития России / Л. И. Абалкин // Труды вольного экономического общества. Юбилейное издание. — Москва : ВЭО России, 2015. — С. 79—93.
2. Бухтиярова, Т. И. Организационно-экономический механизм реализации инновационных целей развития экономики / Т. И. Бухтиярова, А. В. Дубынина // Социум и власть. — 2014. — № 5(49). — С. 74—79.
3. Гринберг, Р. С. Мировоззренческие тупики экономической политики / Р. С. Гринберг // Рос. экон. журн. Спец. вып. «250 лет ВЭО России». — 2015. — С. 109—114.
4. Грищук, В. А. Методы разработки программ стратегического развития муниципального образования / В. А. Грищук // Совершенствование механизмов взаимодействия региональной власти, органов местного самоуправления и населения : материалы межрегион. науч.-практ. конф., посвящ. 80-летию образования Новоси-

бирской обл., г. Новосибирск, 26–27 сент. 2017 : в 3 ч. Ч. 1 / под науч. ред. Е. А. Белой. — Новосибирск : Изд-во Сиб. ин-та упр., 2017. — С. 122–131.

5. Гришук, В. А. Муниципальная служба и предпринимательство / В. А. Гришук // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2015. — № 1(356). — Управление. Вып. 10. — С. 8–11.

6. Козырева, П. М. Малое предпринимательство в России: повседневные проблемы и трудности развития / П. М. Козырева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. — 2015. — № 1. — С. 43–58

7. Плехун, А. В. Среднее предпринимательство в условиях государственного регулирования рыночной экономики / А. В. Плехун // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. — 2014. — № 3. — С. 112–121.

8. Сергеев, А. П. Основы бизнеса (предпринимательства) (для бакалавров) / А. П. Сергеев. — Москва : Кнорус, 2013. — 440 с.

9. Чеберко, Е. Ф. Основы предпринимательской деятельности. История предпринимательства : учебник и практикум / Е. Ф. Чеберко. — Люберцы : Юрайт, 2016. — 420 с.

10. Эксперт-Урал. — 2018. — № 14–15. — 9–15 апр. — С. 24. — URL: <http://expert.ru/ural/2018/14/territoriya-dlya-biznesa/> (дата обращения: 05.06.2018).

11. Hoefsloot, A. M., Successful examples of participatory region planning at the meso-level / A. M. Hoefsloot, L. M. Berg. New York, 1992. 131 p.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Остапец Олеся Алексеевна — магистрант Челябинского государственного университета. jiesya1995@mail.ru

Гришук Владимир Андреевич — кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. vova_303@mail.ru

REFERENCES

1. Abalkin L.I. Strategiya social'no-ehkonomicheskogo razvitiya Rossii [Strategy of social and economic development of Russia]. *Trudy vol'nogo ehkonomicheskogo obshchestva. Yubilejnoe izdanie* [Works of the Free Economic Society. Anniversary Edition]. Moscow, VEO of Russia Publ., 2015. Pp. 79–93. (In Russ.).

2. Buhtiyarova T.I., Dubynina A.V. Organizatsionno-ehkonomicheskij mekhanizm realizatsii innovatsionnyh celej razvitiya ehkonomiki [The organizational and economic mechanism for the implementation of innovative economic development goals]. *Socium i vlast'* [Socium and power], 2014, no. 5 (49), pp. 74–79. (In Russ.).

3. Grinberg R.S. Mirovozzrencheskie tupiki ehkonomicheskoy politiki [World outlook dead ends of economic policy] *Rossijskij ehkonomicheskij zhurnal. Spetsial'nyi vypusk «250 let VEHO Rossii»* [Russian economic journal. Special issue. «250 years of VEO of Russia»], 2015, pp.109–114. (In Russ.).

4. Grishchuk V.A. Metody razrabotki programm strategicheskogo razvitiya municipal'nogo obrazovaniya [Methods for the development of programs for the strategic development of the municipality]. *Sovershenstvovanie mekhanizmov vzaimodejstviya regional'noj vlasti, organov mestnogo samoupravleniya i naseleniya* [Perfection of mechanisms of interaction between regional authorities, local self-government bodies and the population]. Novosibirsk, Siberian Institute of Management Publ., 2017, pp. 122–131. (In Russ.).

5. Grishchuk V.A. Municipal'naya sluzhba i predprinimatel'stvo [Municipal service and entrepreneurship]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. Upravlenie* [Bulletin of Chelyabinsk State University. Management], 2015, no. 1 (356), iss. 10, pp. 8–11. (In Russ.).

6. Kozyreva P.M. Maloe predprinimatel'stvo v Rossii: povsednevnye problemy i trudnosti razvitiya [Small business in Russia: everyday problems and development challenges]. *Ekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz* [Economic and social changes: facts, trends, forecast], 2015, no. 1, pp. 43–58. (In Russ.).

7. Plehun A.V. Srednee predprinimatel'stvo v usloviyah gosudarstvennogo regulirovaniya rynochnoj ehkonomiki [Average Entrepreneurship in Conditions of State Regulation of Market Economy]. *EHTAP: ekonomicheskaya teoriya, analiz, praktika* [ETAP: Economic theory, Analysis, Practice], 2014, no. 3, pp. 112–121. (In Russ.).

8. Sergeev A.P. *Osnovy biznesa (predprinimatel'stva) (dlya bakalavrov)* [Basics of business (entrepreneurship) (for bachelors)]. Moscow, Knorus Publ., 2013. 440 p. (In Russ.).

9. Cheberko Ye.F. *Osnovy predprinimatel'skoj deyatel'nosti. Istoriya predprinimatel'stva* [Fundamentals of entrepreneurial activity. History of Entrepreneurship]. Lyubercy, Yurajt Publ., 2016, 420 p. (In Russ.).

10. *Ekspert-Ural* [Expert-Ura], 2018, no. 14–15, April 9–15, p. 24. Available at: <http://expert.ru/ural/2018/14/territoriya-dlya-biznesa>, accessed 5.06.2018. (In Russ.).

11. Hoefsloot A.M., Berg L.M. Successful examples of participatory region planning at the meso-level. New York, 1992. 131 p.

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

А. А. Пианзина, В. А. Грищук

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

Статья посвящена вопросам инвестиционной привлекательности региона. Рассмотрена сущность данного понятия и определяющие его факторы. Дана характеристика рейтингов оценки инвестиционной привлекательности регионов России. Обозначены направления работы для привлечения инвестиций, а также раскрыта взаимосвязь степени инвестиционной привлекательности региона и его развития в целом.

Ключевые слова: *развитие региона, инвестиционная привлекательность, инвестиционный потенциал, инвестиционный риск, рейтинг.*

INVESTMENT ATTRACTIVENESS AS A COMPONENT OF THE DEVELOPMENT OF THE REGION

A.A. Piyanzina, V.A. Grischuk

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

The article is devoted to the investment attractiveness of the region. The essence of this concept and its determining factors are considered. The characteristic of ratings of an assessment of investment attractiveness of regions of Russia is given. The directions of work to attract investment, as well as the relationship of the degree of investment attractiveness of the region and its development as a whole.

Keywords: *regional development, investment attractiveness, investment potential, investment risk, rating.*

Развитие региона предполагает выстраивание определенной стратегии на долгосрочную перспективу, включающей в себя комплекс мероприятий по развитию территории. А для проведения данных мероприятий необходимы ресурсы. Согласно анализу бюджетов субъектов РФ, проведенному Аналитическим кредитным рейтинговым агентством, в 2015 г. насчитывалось 9 регионов с профицитным бюджетом, в 2016 г. — 27 регионов, а к 2017 г. их число достигло 45. Как выяснили аналитики, в последний раз такое количество профицитных регионов было в 2008 г. Но в 2018 г. положение российских регионов может ухудшиться. Об этом в своем отчете сообщает S&P Global Ratings. Из-за замедления роста собственных доходов (примерно на 5,5 % по сравнению с 2017 г.) профицит бюджетов субъектов может сократиться вдвое или больше¹.

Таким образом, несмотря на такой значительный рост профицитных бюджетов субъектов РФ в 2017 г., можно заметить, что для России типич-

ной все же остается ситуация, когда у большинства регионов наблюдается дефицит бюджета, то есть, когда расходы бюджета превышают его доходы. Соответственно, у субъектов федерации недостаточно собственных доходов бюджета, к которым в соответствии с Бюджетным кодексом РФ относятся налоговые и неналоговые доходы, зачисляемые в бюджет, а также доходы, полученные в виде безвозмездных поступлений, за исключением субвенций, для его полноценного развития². Поэтому каждый регион нуждается в привлечении сторонних средств, то есть инвестиций, которые представляют собой денежные средства, ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права, иные права, имеющие денежную оценку, вкладываемые в объекты предпринимательской и (или) иной деятельности в целях получения прибыли и (или) достижения иного полезного эффекта³.

¹РБК. 2018. № 031 (2755). 20 февр. [Электронный ресурс] / URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2018/02/20/5a8aa4039a79470d5d828ca7> (дата обращения: 10.06.2018)

²«Бюджетный кодекс Российской Федерации» от 31 июля 1998 № 145-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации — 2016. — № 22. — Ст. 3093.

³Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных

Для того чтобы инвестор захотел вложить свои средства в какой-либо проект, реализуемый на территории определенного региона, последний должен обладать инвестиционной привлекательностью. Как отмечает заместитель руководителя отдела региональных исследований рейтингового агентства «Эксперт-РА» Анна Столбова, самыми привлекательными для инвестиций по-прежнему остаются федеральные города и в меньшей степени остальные города-миллионники. Их основные конкурентные преимущества — большой потребительский и трудовой потенциал. Наряду со столичными городами инвесторов привлекают Татарстан, Калужская область и Сахалин. Так, в 2013 г. столица Республики Татарстан приняла Универсиаду. При подготовке к этому масштабному событию в Казани значительно улучшилась дорожная инфраструктура, был построен новый терминал международного аэропорта. В городе появились новые отели, центры отдыха, существенные изменения произошли в сфере услуг. Без всего этого невозможно рассчитывать на внимание и доверие инвесторов. За пять лет Казань преодолела проблемы, которые при обычном развитии город решает 15—20 лет¹.

Таким образом, в настоящее время стали актуальны следующие вопросы: что же представляет собой понятие «инвестиционная привлекательность региона», что она в себя включает, каким образом можно оказывать на нее влияние и какое, в свою очередь, влияние оказывает она на развитие региона в целом?

Инвестиционная привлекательность, с одной стороны, является составляющей инвестиционного климата, представляющего собой систему по созданию и поддержанию положительных экономических, социальных, политических, природных и экологических условий с целью привлечения капитала в экономику региона [2].

С другой стороны, инвестиционная привлекательность является результирующей характеристикой взаимодействия двух комплексных факторов — инвестиционного потенциала и инвестиционных рисков².

Инвестиционный потенциал представляет собой совокупность имеющихся в регионе факторов производства и сфер приложения капитала. Эта характеристика количественная, учитываю-

вложений : Федер. закон от 25 февр. 1999 № 39-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1999. № 9. Ст. 1096.

¹ Территории для вложений. Какие регионы РФ предпочитают инвесторы // Инвестируй в Россию. URL: <http://invest-rf.com/ru/territorii-dlya-vlozhenij-kakie-regiony-rf-predpochitayut-investory/> (дата обращения: 11.06.2018).

² Рейтинговое агентство «Эксперт-РА». URL: <https://raexpert.ru> (дата обращения: 30.05.2018).

щая основные макроэкономические показатели, насыщенность территории факторами производства, например природными ресурсами, рабочей силой, основными фондами, инфраструктурой и т. п., потребительский спрос населения³. Его расчет основан на абсолютных статистических показателях, которые показывают, готов ли регион принять инвестиции, сохранятся ли эти денежные средства и принесут ли доход инвестору.

Инвестиционный потенциал включает в себя девять частных потенциалов (факторов): трудовой, финансовый, потребительский, инфраструктурный, производственный, природно-ресурсный, туристический, институциональный, инновационный [10].

Трудовой потенциал показывает, какими трудовыми ресурсами обладает определенная территория и каков их образовательный уровень. Данный фактор оценивается по ряду показателей, которые приведены в табл. 1.

Финансовый потенциал зависит от объема налоговой базы, прибыльности предприятий, функционирующих на территории региона, а также от доходов населения. Данный фактор включает набор статистических показателей, приведенных в табл. 2.

Потребительский потенциал, который отражает совокупную покупательскую способность населения региона, также оценивается по статистическим показателям, рассмотренным в табл. 3.

На инфраструктурный потенциал влияет экономико-географическое положение региона и его инфраструктурная обеспеченность. Данный фактор включает набор статистических показателей, приведенных в табл. 4.

Совокупный результат хозяйственной деятельности населения в регионе демонстрирует, каким производственным потенциалом обладает данная территория. Данный фактор оценивается по ряду показателей, которые приведены в табл. 5.

Природно-ресурсный потенциал региона отражает средневзвешенную обеспеченность балансовыми запасами основных видов природных ресурсов, которая складывается из показателей, представленных в табл. 6.

Наличие мест посещения туристами и отдыхающими, а также мест развлечения и размещения для них говорит о туристическом потенциале региона. Перечень статистических показателей по данному фактору рассмотрен в табл. 7.

Степень развития ведущих институтов рыночной экономики на территории региона

³ Русавская А. В. Инвестиции и инвестиционный потенциал региона // Управление экономическими системами. 2012. № 1 (37). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/investitsii-i-investitsionnyy-potentsial-regiona> (дата обращения: 10.04.2018).

Таблица 1

Статистические показатели трудового потенциала региона

Составляющая (фактор) инвестиционного потенциала	Параметры
Трудовой потенциал	<ul style="list-style-type: none"> – коэффициенты демографической нагрузки на 1000 человек; – уровень экономической активности населения в %; – уровень безработицы в %; – потребность в работниках, заявленная организациями в государственные учреждения службы занятости населения; – среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. чел.; – численность незанятых граждан, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения, в расчете на одну заявленную вакансию; – коэффициенты миграционного прироста на 10 000 человек населения; – численность иностранных граждан, осуществлявших трудовую деятельность в России

Таблица 2

Статистические показатели финансового потенциала региона

Составляющая (фактор) инвестиционного потенциала	Параметры
Финансовый потенциал	<ul style="list-style-type: none"> – кредиторская и дебиторская задолженность организаций, млн р.; – распределение действующих кредитных организаций и филиалов; – сальдированный финансовый результат (прибыль за вычетом убытка деятельности организаций), млн р.; – инвестиции в основной капитал на душу населения, тыс. р.; – оборот организаций по видам экономической деятельности, млрд р.; – удельный вес убыточных организаций в %; – доходы консолидированного бюджета субъекта РФ, млн р.; – расходы консолидированного бюджета субъектов РФ, млн р.

Таблица 3

Статистические показатели потребительского потенциала региона

Составляющая (фактор) инвестиционного потенциала	Параметры
Потребительский потенциал	<ul style="list-style-type: none"> – потребительские расходы в среднем на душу населения, р. в месяц; – численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в %; – число собственных легковых автомобилей на 1000 человек населения; – потребление молока и молочных продуктов, кг в год; – потребление мяса и мясопродуктов, кг в год; – удельный вес расходов домашних хозяйств на оплату жилищно-коммунальных услуг, в процентах от общей суммы потребительских расходов; – среднедушевые денежные доходы населения, р. в месяц

свидетельствует о том, каким институциональным потенциалом он обладает. Этот фактор можно оценить по показателям, приведенным в табл. 8.

Инновационный потенциал характеризуется уровнем развития науки и внедрения достижений научно-технического прогресса в регионе. Чтобы иметь представление о данном факторе в определенном регионе, необходимо проанализировать показатели, которые представлены в табл. 9.

Вторым комплексным фактором, составляющим инвестиционную привлекательность, является инвестиционный риск, который характеризует вероятность потери инвестиций или дохода

от них, показывает, почему не следует или, наоборот, следует инвестировать в данный объект, предприятие, отрасль, регион [5]. В отличие от инвестиционного потенциала, риск является качественной характеристикой. Степень инвестиционного риска может зависеть от целого ряда факторов: политической, социальной, законодательной, экономической, финансовой, экологической и криминальной ситуации в регионе. Именно этими факторами руководствуется инвестор, выбирая регион для вложения своих средств.

На данный момент для упрощения поиска определенной территории для вложения

Таблица 4

Статистические показатели инфраструктурного потенциала региона

Составляющая (фактор) инвестиционного потенциала	Параметры
Инфраструктурный потенциал	<ul style="list-style-type: none"> — число автобусов общего пользования на 100 000 человек населения; — плотность автомобильных дорог общего пользования с твердым покрытием, км на 1000 км²; — плотность ж.-д. путей общего пользования, км на 10 000 км²; — общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя, м²; — число образовательных учреждений среднего профессионального образования; — число образовательных учреждений высшего профессионального образования; — затраты на информационные и коммуникационные технологии, млн р.; — удельный вес домашних хозяйств, имевших персональный компьютер и доступ к сети интернет, в общем числе домашних хозяйств соответствующего субъекта в %

Таблица 5

Статистические показатели производственного потенциала региона

Составляющая (фактор) инвестиционного потенциала	Параметры
Производственный потенциал	<ul style="list-style-type: none"> — объем работ, выполненных по виду экономической деятельности «строительство», млн р.; — объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами по видам экономической деятельности: обрабатывающие производства, млн р.; — объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами по видам экономической деятельности: производство и распределение электроэнергии, газа и воды, млн р.; — валовой региональный продукт, млн р.; — индекс промышленного производства в % к предыдущему году; — производство электроэнергии, млрд кВт/ч; — производство хлеба и хлебобулочных изделий, тыс. тонн; — продукция сельского хозяйства, млн р.

Таблица 6

Статистические показатели природно-ресурсного потенциала региона

Составляющая (фактор) инвестиционного потенциала	Параметры
Природно-ресурсный потенциал	<ul style="list-style-type: none"> — стоимость основных фондов, млн р.; — лесные ресурсы: общий запас древесины, млн м³; — посевные площади всех сельскохозяйственных культур, тыс. га; — поголовье крупного рогатого скота, тыс. голов; — индексы производства по виду экономической деятельности «добыча полезных ископаемых» в % к предыдущему году; — индексы производства продукции сельского хозяйства в % к предыдущему году: продукция сельского хозяйства; — индексы производства продукции сельского хозяйства в % к предыдущему году: продукция растениеводства; — индексы производства продукции сельского хозяйства в % к предыдущему году: продукция животноводства

инвестиций, для удобства сравнения регионов по различным признакам, для получения достоверной информации и т. д. существуют различные рейтинги, оценивающие инвестиционную при-

влекательность регионов России. Данные рейтинги оказывают значительное влияние на инвесторов при выборе территории для вложения своих средств.

Таблица 7

Статистические показатели туристического потенциала региона

Составляющая (фактор) инвестиционного потенциала	Параметры
Туристический потенциал	<ul style="list-style-type: none"> – среднесписочная численность работников коллективных средств размещения (КСР); – площадь номерного фонда в коллективных средствах размещения; – инвестиции в основной капитал, направленные на развитие коллективных средств размещения (гостиниц, прочих мест для временного проживания); – численность граждан Российской Федерации, размещённых в коллективных средствах размещения; – численность иностранных граждан, размещённых в коллективных средствах размещения; – гостевой поток в % [10]

Таблица 8

Статистические показатели институционального потенциала региона

Составляющая (фактор) инвестиционного потенциала	Параметры
Институциональный потенциал	<ol style="list-style-type: none"> 1. Институт частной собственности: <ul style="list-style-type: none"> – права собственности; – удельный вес объема реализованной продукции малых предприятий в общем объеме реализованной продукции (работ, услуг) по региону; – удельный вес малых предприятий в общем количестве предприятий в регионе. 2. Институт прибыли: <ul style="list-style-type: none"> – удельный вес предприятий, получивших прибыль; – рентабельность операционной деятельности предприятий. 3. Институт конкуренции: <ul style="list-style-type: none"> – интенсивность конкуренции на местах; – степень монополизации рынка. 4. Институт найма труда: <ul style="list-style-type: none"> – эффективность рынка труда; – индекс создания рабочих мест. 5. Институт обмена: <ul style="list-style-type: none"> – индекс обеспеченности региона предприятиями торговли и питания; – индекс розничного товарооборота; – количество местных поставщиков. 6. Институт финансового рынка: <ul style="list-style-type: none"> – уровень развития финансового рынка; – индекс обеспеченности финансовыми учреждениями [9]

Например, существует рейтинг инвестиционной привлекательности регионов России RAEX, проводимый рейтинговым агентством «Эксперт-РА» и направленный на сравнение преимуществ и недостатков инвестиционного климата регионов России, результаты которого ежегодно, начиная с 1996 г., публикуются в СМИ федерального уровня. Целью данного рейтинга является независимая социально-экономическая оценка субъектов Российской Федерации с точки зрения их привлекательности для инвестиционных вло-

жений. В табл. 10 представлены 5 лидирующих регионов по результатам 2015–2017 гг.¹.

Таким образом, мы видим, что неизменным лидером по инвестиционной привлекательности на протяжении рассматриваемых трех лет является Московская область. Рейтинг первых пяти регионов, привлекательных для вложения инвестиций, за 2015 и 2016 г. идентичен, а вот в 2017 г. его разбил новый регион — г. Москва,

¹ Рейтинговое агентство «Эксперт-РА»...

Статистические показатели инновационного потенциала региона

Составляющая (фактор) инвестиционного потенциала	Параметры
Инновационный потенциал	<ul style="list-style-type: none"> – число организаций, выполнявших научные исследования и разработки; – численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, чел.; – внутренние затраты на научные исследования и разработки, млн р.; – объем инновационных товаров, работ, услуг, млн р.; – число используемых передовых производственных технологий; – затраты на технологические инновации, млн р.; – инновационная активность организаций в %; – удельный вес организаций, осуществлявших инновации, обеспечивающих повышение экологической безопасности в процессе производства товаров, работ, услуг, в общем числе организаций, осуществлявших экологические инновации в %

Таблица 10

Лидирующие регионы по инвестиционной привлекательности за 2015–2017 гг. (на основе рейтинга инвестиционной привлекательности регионов России RAEX, проводимый рейтинговым агентством «Эксперт-РА»)

Рейтинг	2015 г.	2016 г.	2017 г.
1 место	Московская область	Московская область	Московская область
2 место	г. Санкт-Петербург	г. Санкт-Петербург	г. Москва
3 место	Краснодарский край	Краснодарский край	г. Санкт-Петербург
4 место	Белгородская область	Белгородская область	Краснодарский край
5 место	Республика Татарстан	Республика Татарстан	Белгородская область

заяввший 2-е место, тем самым сместив каждый регион на 1-ю позицию в рейтинге.

Также в 2014 г. в роли пилотного проекта был введен Национальный рейтинг состояния инвестиционного климата в субъектах РФ, который оценивает принятые меры региональных властей по формированию комфортных условий для ведения бизнеса, а также определяет лучшие практики. Его результаты являются стимулом для принятия новых решений, разработки программ, внесения неординарных предложений по улучшению инвестиционного климата в регионах, чтобы оказаться в числе лучших. Это порождает здоровую конкуренцию в борьбе за инвестиции на региональном уровне. Данный рейтинг является новым, по сравнению с предыдущим рассмотренным, однако его апробация прошла успешно, поэтому теперь он проводится ежегодно. Так, в 2014 г. данный рейтинг охватил лишь 21 субъект Российской Федерации. Первый полномасштабный рейтинг был проведен в 2015 г. Работу региональных команд по созданию комфортных условий для бизнеса оценили в 76 субъектах Российской Федерации. А уже в 2016 г. исследование охватило все 85 регионов России. В 2017 г. в рейтинге на общих условиях приняли участие также все регионы России¹.

¹ Национальный рейтинг состояния инвестиционного климата в субъектах РФ// Агентство стратеги-

Таким образом, рейтинги инвестиционной привлекательности регионов России показывают, насколько тот или иной регион является конкурентоспособным. Поэтому для того, чтобы занимать лидирующие позиции в рейтингах, региональные власти разрабатывают инвестиционную политику, стратегию, выстраивают систему мероприятий, направленных на повышение инвестиционной привлекательности территории, которые составляют один из основных разделов по реализации разработанных социально-экономических программ развития регионов. Так в Челябинской области распоряжением Правительства Челябинской области от 26.07.2013 г. № 138-рп «Об утверждении Инвестиционной стратегии Челябинской области до 2020 года» утверждена инвестиционная стратегия Челябинской области. В данной стратегии рассмотрена конкурентоспособность Челябинской области на рынке привлечения инвестиций, стратегические приоритеты инвестиционной политики Челябинской области и прописан ход реализации стратегии, включающий комплекс мероприятий.

Для экономического развития региона, в том числе для привлечения инвестиций как одного из ключевых направлений развития, нужно уделить особое внимание нормативно-правовой инициатив : офиц. сайт. URL: <https://asi.ru/investclimate/rating/> (дата обращения: 28.05.2018).

базе, так как вся деятельность со стороны органов государственной власти субъекта РФ основывается на нормах законодательства, соответственно, необходимо пересмотреть, дополнить, расширить перечень нормативно-правовых актов, возможно, даже кардинально изменить региональную инвестиционную политику, путем принятия соответствующих нормативных правовых актов, способствующей привлечению инвестиций. Также следует разработать рекомендации по снижению основных инвестиционных рисков и повышению инвестиционного потенциала, которые будет в себя включать перечень институциональных мероприятий. Ведь повышение инвестиционной привлекательности способствует дополнительному притоку капитала в регион, а как следствие, экономическому подъему в целом. Например, по результатам рейтинга инвестиционной привлекательности регионов России RAEX, проводимого рейтинговым агентством «Эксперт-РА», Московская область является постоянным лидером, так как на данной территории постоянно осуществляется комплекс мероприятий, способствующих этому.

Большим плюсом, конечно, является удачное расположение региона, но еще недавно говорили, что делать бизнес в данном регионе непросто. Отмечают, что в Московской области дорогая земля, что пройти согласительные процедуры практически невозможно, а власть — недоступна. По словам заместителя председателя правительства региона, министра инвестиций и инноваций Дениса Буцаева, власти поставили себе задачу: исключить все эти минусы и увеличить те плюсы, которые есть. Он сообщает, что за три года (2015–2017 гг.) открыли еще две экономические зоны. Работает 64 индустриальных парка, 43 из них готовы для ве-

дения бизнеса. Особо выделяется итальянский индустриальный парк «Ступино-1», инвестиции которого составили 150 млн долл. Кроме того, в Московской области создали систему сопровождения строительно-разрешительных документов для объединения услуг всех служб, которые были задействованы, работает центр содействия строительству. Земля предоставляется в течение двух месяцев на внеконкурсной основе любому бизнесу объемом инвестиций выше 50 млн. Компенсируется стоимость подключения ко всей инфраструктуре, которую произведет инвестор для своего промышленного предприятия в момент, когда введет его в действие. Также создан региональный фонд поддержки промышленности, который выдает деньги на развитие промышленных предприятий, в том числе с участием иностранного капитала¹. В связи с этим инвесторы, как отечественные, так и зарубежные, с большим энтузиазмом приходят на данную территорию и реализуют свои проекты, которые в целом улучшают социально-экономическое положение данного региона.

Региональные власти должны вести активную инвестиционную политику и совместно с бизнес-сообществом работать над повышением инвестиционной привлекательности территориального образования. Ведь степень инвестиционной привлекательности является определяющим условием эффективного социально-экономического развития экономики регионов.

¹ Область принимает комплексные меры для повышения инвестиционной привлекательности // Правительство Московской области : офиц. сайт. URL: http://mosreg.ru/sobytiya/novosti/news-submoscow/podmoskove_prinimaet_kompleksnye_mery_dlya_povysheniya_investicionnoy_privlekatelnosti_8317 (дата обращения: 18.06.2018).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алимова, И. О. Инвестиции : учеб.-метод. пособие / И. О. Алимова, Е. Ю. Калашникова, О. Н. Чувилова. — Ставрополь : СКФУ, 2014. — 274 с.
2. Зиновьева, И. С. Инвестиционная привлекательность региона / И. С. Зиновьева, Ю. В. Дуракова // Междунар. студен. науч. вестн. — 2015. — № 4, ч. 2. — С. 74–80.
3. Ильющенко, А. В. Сущность категории «инвестиционная привлекательность региона» / А. В. Ильющенко // Бизнес-образование в экономике знаний. — 2017. — № 1 (6). — С. 48–51.
4. Мякшин, В. Н. Факторы инвестиционной привлекательности региона и их оценка / В. Н. Мякшин // Региональная экономика: теория и практика. — 2014. — № 14. — С. 23–33.
5. Наролина, Ю. В. Инвестиционный потенциал и инвестиционный риск как основные составляющие инвестиционной привлекательности региона / Ю. В. Наролина // Вестник ТГУ. — 2009. — № 12 — С. 68–73.
6. Никитин, В. В. Рейтинг инвестиционного потенциала регионов Российской Федерации: многомерный статистический анализ / В. В. Никитин, А. А. Назаров, Д. В. Бобин // Статистика и экономика. — 2014. — № 3. — С. 12–24.
7. Николаева, И. П. Инвестиции: учебник / И. П. Николаева. — М. : Дашков и К°, 2015. — 256 с.
8. Раевский, С. В. Формирование и реализация инвестиционной программы региона : монография / С. В. Раевский. — М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. — 152 с.
9. Солдак, М. А. Институциональный потенциал промышленных регионов Украины / М. А. Солдак // Экономика пром-сти. — 2014. — № 4 (68). — С. 51–56.

10. Яковлева. С. И. Оценка туристского потенциала столичных и межстоличных регионов России / С. И. Яковлева // Псковский регионологический журнал. — 2017. — №1 (29). — С. 27–35.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Пианзина Анна Алексеевна — магистрант Челябинского государственного университета. *anetchka6268@mail.ru*

Гришук Владимир Андреевич — кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. *vova_303@mail.ru*

REFERENCES

1. Alimova I.O., Kalashnikova Ye.Yu., Alimova I.O., Chuvilova O.N. *Investicii* [Investments]. Stavropol, SKFU Publ., 2014. 274 p. (In Russ.).
2. Zinov'eva I.S., Durakova Yu.V. Investicionnaya privlekatel'nost' regiona [Investment attractiveness of the region]. *Mezhdunarodnyj studencheskij nauchnyj vestnik* [International Student Scientific Bulletin], 2015, no. 4, part 2, pp. 74–80. (In Russ.).
3. Il'yushhenko A.V. Sushhnost' kategorii "investicionnaya privlekatel'nost' regiona" [The essence of the category of investment attractiveness of the region]. *Biznes-obrazovanie v e'konomike znaniy* [Business education in the knowledge economy], 2017, no. 1 (6), pp. 48–51. (In Russ.).
4. Myakshin V.N. Faktory investitsionnoj privlekatel'nosti regiona i ih otsenka [Factors of investment attractiveness of the region and their evaluation]. *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika* [Regional economy: theory and practice], 2014, no. 14, pp. 23–33. (In Russ.).
5. Narolina Yu.V. Investicionnyj potencial i investicionnyj risk kak osnovnye sostavlyayushhie investicionnoj privlekatel'nosti regiona [Investment potential and investment risk as the main components of the region's investment attractiveness]. *Vestnik TGU* [Bulletin of TSU], 2009, no. 12, pp. 68–73. (In Russ.).
6. Nikitin V.V., Nazarov A.A., Bobin D.V. Rejting investicionnogo potenciala regionov Rossijskoj Federacii: mnogomernyj statisticheskij analiz [Rating of the investment potential of the regions of the Russian Federation: multi-dimensional statistical analysis]. *Statistika i ekonomika* [Statistics and economics], 2014, no. 3, pp. 12–24. (In Russ.).
7. Nikolaeva, I.P. *Investicii* [Investments]. Moscow, Dashkov i C°. Publ., 2015. 256 p. (In Russ.).
8. Raevskij, S.V. *Formirovanie i realizaciya investicionnoj programmy regiona* [Formation and implementation of the investment program of the region]. Moscow, Berlin, Direct-Media Publ., 2016. 152 p. (In Russ.).
9. Soldak M.A. Institucional'nyj potencial promyshlennyx regionov Ukrainy [Institutional potential of industrial regions of Ukraine]. *Ekonomika promyshlennosti* [Economics of industry], 2014, no. 4 (68), pp. 51–56. (In Russ.).
10. Yakovleva S.I. Ocenka turistskogo potenciala stolichnyx i mezhestolichnyx regionov Rossii [Assessment of the tourist potential of the capital and inter-city regions of Russia]. *Pskovskij regionologicheskij zhurnal* [Pskov Regionological Journal], 2017, no. 1 (29), pp. 27–35. (In Russ.).

УДК 331.103.11
ББК 65.241

СОЗДАНИЕ И МОДЕРНИЗАЦИЯ ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ¹

В. Н. Белкин¹, Н. А. Белкина¹, О. А. Антонова²

¹ Филиал Института экономики УрО РАН,
Челябинск, Россия

² Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

В статье предпринята попытка анализа причин возможности и невозможности создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест на промышленных предприятиях. Приводятся различные подходы к определению понятий «рабочее место», «высокопроизводительное рабочее место», дается авторское определение понятия «высокопроизводительное рабочее место». Показаны критерии отнесения рабочего места к высокопроизводительному рабочему месту.

Ключевые слова: *рабочее место, высокопроизводительное рабочее место, производительность труда, заработная плата, демография, рабочая сила, высококвалифицированный работник.*

CREATION AND MODERNIZATION HIGH-PERFORMANCE WORKSHOPS ON INDUSTRIAL ENTERPRISES

V.N. Belkin¹, N.A. Belkina¹, O.A. Antonova²

¹ Chelyabinsk Branch of the Institute of Economics
of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences,
Chelyabinsk, Russia

² Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

The article makes an attempt to analyze the reasons for the possibility and impossibility of creating and modernizing high-performance places in industrial enterprises. Various approaches are given to the definition of the concepts “workplace”, “high-performance workplace”, the author’s definition of the concept of “high-performance workplace” is given. The criteria for assigning a workplace to a high-performance workplace are shown.

Keywords: *workplace, high-performance workplace, labor productivity, wages, demography, labor, highly skilled worker.*

¹ Статья подготовлена в соответствии с государственным заданием ФАНО России для ФГБУН «Институт экономики УрО РАН» на 2018 г.

Для того чтобы российская экономика преодолела кризисное состояние, отражающееся на замедлении темпов ее роста, правительством страны предпринимается ряд мер, в перечне которых находятся задачи, направленные на модернизацию производства. Их решение возможно при повышении производительности труда, качества профессиональной подготовки работников, а также при создании и модернизации высокопроизводительных рабочих мест. В соответствии с этим был издан Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» в котором Правительству РФ необходимо обеспечить к 2020 г. создание и модернизацию 25 млн высокопроизводительных рабочих мест, принять меры для обеспечения к 2018 г. роста производительности труда в 1,5 раза относительно 2011 г., а также в соответствии с Указом № 597 от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Правительству РФ необходимо обеспечить увеличение числа высококвалифицированных работников до трети от общего числа квалифицированных работников и повышение уровня реальной заработной платы в 1,4–1,5 раза.

Предполагается, что достижение поставленных показателей по созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест (далее — ВПРМ) будет происходить за счет расширения и применения новых наукоемких технологий, что очевидно приведет к изменению профессионально-квалификационной структуры спроса на рынке труда, повышению требований работодателей к качеству рабочей силы. Несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда по квалификационному уровню и профессиональной структуре приведет к нехватке квалифицированных кадров по ряду профессий и специальностей. Поэтому любые проекты по созданию новых рабочих мест должны быть дополнены инвестициями на уровне предприятий в подготовку и переподготовку персонала для этих рабочих мест. Для преодоления несоответствий Правительством РФ было издано распоряжение от 09.07.2014 г. № 1250-р «Об утверждении Плана мероприятий по повышению производительности труда, созданию и модернизации рабочих мест»¹. План включает семь направлений:

- стимулирование инвестиций для обновления и модернизации производства;
- стимулирование технологического обновления;

¹ Об утверждении Плана мероприятий по повышению производительности труда, созданию и модернизации рабочих мест : Распоряжение Правительства Рос. Федерации. URL: <http://government.ru/docs/13690>.

- стимулирование замены устаревших рабочих мест;
- создание условий для профессионального развития работников;
- реализация мер по повышению мобильности трудовых ресурсов;
- меры по повышению производительности труда в компаниях с государственным участием;
- меры по созданию условий для увеличения занятости в сферах индивидуального и малого предпринимательства².

Цель создания и модернизации ВПРМ является менее амбициозной по сравнению с инновационной доктриной, которая была провозглашена ранее. Для ее реализации необходимо преодолеть ряд методологических и методических препятствий.

Первое препятствие, которое стоит на пути достижения цели и которое не преодолено до сих пор — это отсутствие методологически разработанных определений понятий «рабочее место», «высокопроизводительное рабочее место». В табл. 1 представлены различные подходы к определению понятий «рабочее место», «высокопроизводительное рабочее место».

Анализ предлагаемых понятий показал, что на сегодняшний день как в научной литературе, так и в законодательстве не существует единого мнения к определению понятия «рабочее место». Важно то, что существующие определения связывают понятие «рабочее место» или с его материально-вещественной или социально-трудовой составляющей, не раскрывая полностью сущности рабочего места как экономической категории. Если говорить об определении понятия «высокопроизводительное рабочее место», то в публикациях на эту тему используются такие словосочетания, как «высокопроизводительное рабочее место», «высокотехнологичное рабочее место», «высококвалифицированное рабочее место», «эффективное рабочее место». Однако авторы, как правило, не раскрывают содержание этих понятий, видимо, предполагая это само собой разумеющимся, что вызывает определенные трудности при разработке инструментария, позволяющего проводить ретроспективные аналитические расчеты и получать прогнозные оценки динамики создания и модернизации ВПРМ в экономике России.

Следующая методологическая преграда, которую отмечают многие исследователи, заключается

² Об утверждении методики расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году» : Приказ Росстата от 14.11.2013 г. № 449 (ред. от 26.08.2014). URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 19.08.2018).

Различные подходы к определению понятий «рабочее место»
и «высокопроизводительное рабочее место»

Автор, источник	Определение
<i>Рабочее место</i>	
Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. М. : Инфра-М. 1999. 479 с. [15]	Рабочее место — это место и находящиеся на нем средства производства, орудия труда для выполнения работы, приспособленные к осуществлению трудовых функций одним работником определенной профессии. Количество рабочих мест на предприятии должно соответствовать количеству занятых на нем работников с учетом графика и сменности работы, наличия отпусков
Семенов А., Кузнецов С. Принципы и механизмы создания рабочих мест // Экономист. 2000. № 2. С. 42 [13]	Экономическое рабочее место — совокупность материально-вещественных, экономических и социальных условий обеспечения занятости одного работника безотносительно к числу физических рабочих мест
Подымалов Н. Проблемы повышения качества производства// Плановое хозяйство. 1991. № 1 [11]	Рабочее место — это неделимое в организационном отношении (в данных конкретных условиях) звено производственного процесса, обслуживаемое одним или несколькими рабочими, предназначенное для выполнения одной или нескольких производственных или обслуживающих операций, оснащённое соответствующим оборудованием и технологической оснасткой. В более широком смысле это элементарная структурная часть производственного пространства, в которой субъект труда взаимосвязан с размещенными средствами и предметом труда для осуществления единичных процессов труда в соответствии с целевой функцией получения результатов труда
Трудовой кодекс РФ. Ст. 209. Основные понятия [6]	Рабочее место — это место, где работник должен находиться и где он выполняет работу в режиме и условиях, предусмотренных нормативно-технической документацией
Система национальных счетов System of National Accounts. 1993. P. 513. URL: http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/1993sna.pdf . System of National Accounts. 2008. P. 408. URL: http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008.pdf	Рабочее место — это договор в явной или неявной форме, заключенный между конкретным лицом и институциональной единицей на выполнение определенной работы за оговоренную плату в течение установленного срока или до дальнейшего уведомления
Гимпельсон В. Е., Жихарева О. Б., Капелюшников Р. И. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика. М., 2014. С. 7. URL: https://www.hse.ru/data/2014/04/14/1320874545/WP3_2014_02_fff.pdf [1]	Рабочее место — это круг обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом в интересах одной экономической единицы
Кузнецов С. Г., Коровкин А. Г. Высокопроизводительные рабочие места: определение, учет, анализ и прогнозирование. URL: https://ecfor.ru/wp-content/uploads/2015/sa/05.pdf [7]	Можно, вероятно, рассматривать рабочее место как совокупность условий для взаимодействия рабочей силы и капитала, обеспечивающих возможность осуществления труда как целесообразной деятельности по созданию товаров и услуг, т. е. осуществления процесса труда
<i>Высокопроизводительное рабочее место (ВПРМ)</i>	
Действующая на основании Приказа Росстата №449 от 14 ноября 2013 г. методика расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году» в редакции Приказов Росстата от 18.02.2014 №115 и от 26.08.2014 № 532	Трактует высокопроизводительные рабочие места (ВПРМ) как «замещенные рабочие места предприятия (организации), на которых среднемесячная заработная плата работников (для индивидуальных предпринимателей — средняя выручка) равна или превышает установленную величину критерия (пороговое значение)»
Кузнецов С.Г., Коровкин А.Г. Высокопроизводительные рабочие места: определение, учет, анализ и прогнозирование. URL: https://ecfor.ru/wp-content/uploads/2015/sa/05.pdf [7]	Высокопроизводительное рабочее место — экономическое рабочее место, оснащенное современными высокотехнологичными средствами производства, обеспечивающими высокую производительность оборудования, организация производства на котором позволяет при использовании рабочей силы соответствующей квалификации получать на нем производительность труда не ниже определенного уровня (например, уровня развитых стран мира) при адекватной ей оплате труда

Автор, источник	Определение
Балацкий Е. В., Екимова Н. А. Доктрина высокотехнологичных рабочих мест в российской экономике. М. : Эдитус, 2013. 124 с. [3]	<p>Для ВРМ выполняются следующие критерии:</p> <ul style="list-style-type: none"> — оснащённость самым современным технологическим оборудованием, основанным на последних достижениях науки и техники; — высокая экономическая эффективность производства (производительность труда должна, как правило, в разы превосходить аналогичный показатель традиционных производств; например, в 3,5 раза выше средней производительности труда в стране); — хорошие условия труда, отвечающие самым строгим современным нормам; — хорошее образование и высокая квалификация работников, занятых на данном рабочем месте; — высокая заработная плата работников, занятых на данном рабочем месте (в разы выше, чем у работников традиционных производств); — высокая стоимость создания нового рабочего места или модернизации старого рабочего места (не менее 100 тыс. долларов). <p>Процесс воспроизводства ВРМ предполагает три ключевых момента:</p> <ul style="list-style-type: none"> — создание новых ВРМ (в том числе за счет модернизации старых); — подготовка квалифицированных кадров для новых ВРМ; — создание благоприятных институциональных условий для инвестирования в новые ВРМ
Навроцкий Р. О. Терминологический анализ понятия «высокопроизводительное рабочее место»// Вестн. Твер. гос. ун-та. Сер. Экономика и управление. 2016. № 3. С. 138–143 [8]	<p>ВРМ — замещенное рабочее место, обеспечивающее высокую производительность труда и достаточную для жизни работника, его замещающего, заработную плату, в случае обоснованной необходимости оснащённое современными высокотехнологичными средствами труда, функционирующее в условиях организации производства, соответствующей передовым требованиям и отвечающее действующим требованиям безопасности труда, для идентификации которого используются пороговые критерии среднемесячной заработной платы или среднемесячной выручки на одного работника</p>

в неоднородности трактовки сущности и критериев идентификации высокопроизводительных рабочих мест, обуславливающей значительные различия в оценке их количества (табл. 2).

По нашему мнению, идентификация и дифференциация высокопроизводительных рабочих мест по показателям производительности труда и заработной плате не является надежным инструментарием, так как происходит искажение самой идеи по созданию и модернизации ВРМ, где основной задачей является создание условий для персонала по достижению роста производительности труда. Стремление предприятий к росту количества ВРМ может привести к ухудшению ситуации в трудовых отношениях, к конфликтам, снижению рентабельности производства, росту себестоимости продукции и, как следствие, падению конкурентоспособности.

Более того, принятое методическое усреднение заработной платы на замещённые рабочие места не отражает, к сожалению, того факта, что на одном предприятии разрыв между заработны-

ми платами работников на различных рабочих местах может достигать десятков раз. В итоге получается, что учёту подлежит не количество ВРМ, а количество работников на предприятиях и организациях с высоким уровнем средней заработной платы [1; 2].

Можно согласиться с С. Г. Кузнецовым и А. Г. Коровкиным [7], которые подвергают сомнению квалификацию ВРМ только как замещённых. По их мнению, кроме замещённых рабочих мест на предприятиях, как правило, имеются вакантные рабочие места. Получается, что вне зависимости от характеристик вакантных рабочих мест к категории ВРМ они отнесены быть не могут. Таким образом, одно и то же рабочее место в один период времени, когда оно является замещённым, может попасть в категорию ВРМ, а в другой период времени, когда оно является вакантным, ВРМ не является, но при этом оно не утрачивает свои характеристики и потенциал высокой производительности. Что служит ещё одним подтверждением постулируемому выше тезису.

Некоторые примеры критериев высокопроизводительных рабочих мест

Источник	Критерии
Указ Президента РФ №596 от 7 мая 2012 г. «О долгосрочной государственной экономической политике до 2020 г.»	Производительность труда в 1,5 раза выше, чем в 2011 г.
<i>Деловая Россия</i> План «Новая индустриализация. Концепция 25×25», 16.05.2011	Выручка не менее 3,5 млн р. в год на одно рабочее место
<i>АНО «Агентство стратегических инициатив»</i> Дорожная карта «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций» (НСКК) Национальной предпринимательской инициативы по улучшению инвестиционного климата в Российской Федерации Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов	Добавленная стоимость не менее 900 тыс. р. в год на рабочее место, заработная плата не менее 30 тыс. р. в ценах 2011 г.
<i>Минэкономразвития РФ</i> «Прогноз долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 года» URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190/86100fe66c1448fb62701d35f1643d2886937bea/	<p>В прогнозе использовалось два критерия высокопроизводительных рабочих мест в зависимости от рассматриваемого сектора экономики.</p> <p>В качестве основного критерия ВПРМ для большинства секторов использовалась производительность труда, рассчитанная как добавленная стоимость, создаваемая предприятием, на одного сотрудника. Все занятые рабочие места предприятия, производительность труда которого превышает определенный уровень, считаются относящимися к высокопроизводительным рабочим местам. Данный подход соответствует международным методикам расчета производительности труда и напрямую отражает вклад высокопроизводительных рабочих мест в валовой внутренний продукт.</p> <p>Значение критерия ВПРМ по производительности труда определялась исходя из среднего уровня производительности труда шести крупнейших мировых экономик (за исключением России) — США, Китая, Японии, Германии, Индии, Бразилии. При использовании паритета покупательской способности (ППС) 2005 г. в 2011 г. средний уровень валового внутреннего продукта в расчете на одно замещенное рабочее место в этих странах составлял 27 тыс. долл. США. В условиях основного варианта прогноза мировой экономики к 2020 г. производительность труда в этих странах достигнет 37 тыс. долл. США в ценах 2011 г. (по паритету покупательской способности). Это означает, что в соответствии с этими критериями ВПРМ находятся на предприятиях, имеющих в 2011 г. добавленной стоимости в расчете на одно замещенное рабочее место на уровне не менее 612 тыс. р., а к 2020 г. показатель увеличивается до 830 тыс. р. в ценах 2011 г.</p> <p>Использование другого критерия предлагается для сектора услуг (медицина, финансовые услуги, образование, государственное управление, коммунальные услуги), так как добавленная стоимость этого сектора формируется на основании затрат и не всегда отражает объективный вклад данных видов деятельности в развитие экономики. Для предприятий этих видов деятельности в качестве критерия наличия ВПРМ использовался уровень заработной платы на одного занятого. В указанных видах экономической деятельности квалификация сотрудников является основным фактором эффективности, а высокая заработная плата позволит привлечь более квалифицированных сотрудников.</p>

Источник	Критерии
	<p>Значение критерия высокопроизводительного рабочего места по заработной плате устанавливалось на основе определения среднего класса, данного специалистами Всемирного банка в докладе <i>Global Economic Prospects — 2007</i>. Всемирный банк определяет принадлежность к глобальному среднему классу человека с годовым доходом от 4 до 17 тыс. долл. США в ценах 2000 г. по паритету покупательной способности при сохранении этого критерия вплоть до 2030 г. С учетом гипотезы о том, что на каждого работающего члена домохозяйства приходится по одному иждивенцу, домохозяйство находится в среднем классе при доходе на занятого в размере 8—34 тыс. долл. США в год в ценах 2000 г. по ППС. В российских условиях это соответствует среднемесячному доходу в 2011 г. 20—84 тыс. р. на одного занятого. В прогнозе для критерия ВПМР в секторе услуг использовалось среднее значение этого интервала — 52 тыс. р. в месяц в ценах 2011 г. — на весь прогнозный период. В качестве уровня дохода на одного занятого использовался уровень заработной платы. В этом случае в 2020 г. ВПМР должно обеспечивать минимальный уровень заработной платы в размере 80 тыс. р. в месяц в текущих ценах.</p> <p>Основой для увеличения ВПМР является масштаб экономического роста, который позволяет в форсированном сценарии увеличить количество ВПМР к 2020 г. на 8,4 млн мест и достичь целевого параметра. В условиях консервативного и инновационного вариантов к 2020 г. достигается 21—22 млн высокопроизводительных рабочих мест</p>
<p><i>Всемирный банк</i> Доклад о мировом развитии в 2013 году. Занятость. URL: http://econ.worldbank.org/external/default/main?contentMDK=23044836&theSitePK=8258025&piPK=8258412&pagePK=8258258</p>	<p>Используется термин «рабочие места, в наибольшей степени благоприятствующие развитию». Это те рабочие места, которые наиболее ценны для общества, с учетом как их ценности для работающих, так и потенциальных побочных эффектов — позитивных либо негативных (к числу видов занятости, вносящих в развитие более существенный вклад, нежели другие, относятся те, которые сокращают бедность, связывают экономику с мировыми рынками, либо укрепляют доверие и повышают гражданскую активность). Критерии выделения различны для каждой экономики в зависимости от уровня развития страны и ведущих секторов. Для России это рабочие места, способствующие диверсификации экспорта и рабочие места, не субсидируемые за счет трансфертов.</p> <p>В соответствии с методологией, используемой большинством российских источников, к ВПМР по производительности может быть отнесен нефтегазовый сектор (73 % всех рабочих мест здесь относятся к ВПМР — максимальный показатель по отраслям). В соответствии с методологией ВБ такие рабочие места, наоборот, входят в число наименее благоприятствующих развитию.</p>
<p><i>Международная организация труда</i> Decent Work Indicators. Concepts and definitions. Май, 2012 год. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_183859.pdf</p>	<p>Концепция «достойного труда». В соответствии с определением МОТ, это «производительный труд, при котором обеспечивается защита прав, достойный доход и социальная защита. Он также подразумевает достаточность в том смысле, что возможность зарабатывать должна быть полностью доступна для всех»</p>

Источник	Критерии
	Страны оцениваются по 11 группам индикаторов, среди них индикаторы необходимого объема доходов и продуктивности, возможности трудоустройства, стабильности и безопасности работы и др.
Фонд Форда (США)	Рабочее место, позволяющее получать достаточную для жизни заработную плату, накапливать финансовые активы, иметь карьерные перспективы
Институт изучения занятости (США)	Рабочее место, которое гарантирует улучшение качества жизни среднего класса и выход за пределы порога бедности для американцев с низким уровнем доходов

Для дифференциации и идентификации высокопроизводительных рабочих мест, на наш взгляд, необходимо учитывать ряд факторов, которые влияют на создание условий для повышения уровня производительности труда и заработной платы. С этой точки зрения можно согласиться с мнением С. Н. Смирных, что высокопроизводительное рабочее место можно рассматривать как комплекс технико-технологических (потенциал, определяющий производительность оборудования), трудовых (качество человеческого капитала работника), организационных (определяет условия производства и труда) и институциональных (совокупность норм и правил, установленных в договоре и регламентирующих выполнение работником определенных функций) составляющих [14].

По нашему мнению, ВПРМ — это рабочее место отвечающее стандартам пятого и шестого технологических укладов (индивидуализация производства и потребления, снижение энергоёмкости и материалоёмкости производства, конструирование материалов и организмов с заранее заданными свойствами), с высококвалифицированной рабочей силой, обеспечивающей рост производительности труда на высокотехнологичных средствах производства, с соответствующим уровнем организации производства и труда, обеспечивающим достойную заработную плату.

Для создания и модернизации ВПРМ с точки зрения качества человеческого капитала необходимо определить цель, критерий и показатели идентификации и дифференциации [9; 10; 12]. На наш взгляд, целью создания и модернизации ВПРМ может выступать ценность рабочих мест с точки зрения развития персонала, трудовых отношений, основанных на концепции достойного труда. Соответственно, критерием создания и модернизации ВПРМ будет рост благосостояния работников предприятий за счет реализации трудового и инновационного потенциала работников и, как следствие, роста производительности труда и заработной платы. В связи с этим важно прежде всего создать на предприятиях систему

трудовых и инновационных ценностей в корпоративной культуре, на основе которых будут созданы условия для их реализации персоналом на ВПРМ.

В работе Е. В. Балацкого, Н. А. Екимовой представлены сравнительные характеристики рабочих мест [3] (табл. 3).

Наряду с неоднородностью трактовки сущности и критериев идентификации высокопроизводительных рабочих мест, исследования показывают еще несколько слабых мест в этом вопросе.

1. Демографический провал. Если варианты изменения общей численности населения могут быть альтернативными (расти или сокращаться), то возрастной состав населения практически безальтернативен. По всем прогнозам численность экономически активного населения и численность занятых будет снижаться. Из состава трудовых ресурсов выбывает многочисленное поколение рожденных в 1950-е гг., а прибывает — малочисленное поколение 1990-х гг., поэтому численность и доля населения в трудоспособном возрасте будут быстро убывать до середины 2020-х гг. (даже если менять его возрастные границы за счет пенсионного возраста).¹ Коэффициент демографической нагрузки возрастет с 577 нетрудоспособных, приходящихся на 1 000 человек трудоспособного возраста в 2007 г., до 708 чел. в 2016 г.² Очевидно, что демографические изменения, помимо всего прочего, вызывают серьезные экономические последствия, которые касаются всех сфер экономики: рынка труда и услуг, потребительского рынка, сбережений, инвестиционного климата. Демографическая нагрузка на одного трудоспособного неизбежно приводит к росту неудовлетворенного спроса на рынке труда и, как следствие, к росту потребности в рабочей силе мигрантов.

¹ Предположительная численность населения Российской Федерации до 2025 года // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140095525812.

² Там же.

Сравнительные характеристики рабочего места
и высокопроизводительного рабочего места (ВПРМ)

Характеристика	Рабочее место	ВПРМ
<i>Основные характеристики</i>		
Ресурсы	Атомы — физические активы	Биты — информация
Работа	Структурированная, локализованная	Гибкая, виртуальная
Работники	Зависимые сотрудники	Сотрудники, наделенные полномочиями, свободные агенты
<i>Факторы, воздействующие на организации</i>		
Технология	Механическая	Цифровая, электронный бизнес
Рынки	Локальные, отечественные	Глобальные, включая использование Интернета
Рабочая сила	Гомогенная (однородная), разной квалификации	Разнообразная, высококвалифицированная
Ценности	Стабильность, экономичность	Изменчивость, скорость
События	Спокойные, прогнозируемые	Турбулентные, более частые кризисы
<i>Компетенции менеджмента</i>		
Руководство	Автократия	Распределение власти, наделение правами
Фокус	Получение прибыли	Связи с потребителями и сотрудниками
Выполнение работы	Отдельными людьми	Командами
Взаимоотношения	Конфликты, конкуренция	Сотрудничество
Цель	Эффективный результат	Экспериментирование, обучающаяся организация

2. Требования к рабочей силе. Существует мнение, что 25 млн ВПРМ будут заполняться за счет трех групп: 8—9 млн — новые молодые работники, еще 2—3 млн — работники бюджетной сферы, 10 млн — перейдут из архаичных и отсталых производств. Итого получается максимум 22 млн человек на 25 млн рабочих мест. Примерно 3—5 млн человек выпали из расчета и, видимо, их предполагается набрать за счет мигрантов. Однако проблема в том, что в России уже сейчас имеется, по меньшей мере, несколько сот тысяч высокооплачиваемых и требующих высокой квалификации вакансий, на которые работодатели не могут найти подходящих сотрудников. И эти вакансии не закрываются ни молодыми специалистами, ни тем более бюджетниками или работниками отсталых производств. Причина, в частности, в высоких квалификационных требованиях, которые предъявляют к кандидатам работодатели. Для переобучения требуются большие усилия, как от самого работника, так и от работодателей и государства, которое должно создавать инфраструктуру непрерывного повышения квалификации [8;4]. К высококвалифицированному работнику предъявляются следующие требования со стороны работодателя, которые представлены в карте квалификаций и компетенций (рис. 1).

На наш взгляд, первоочередным и наиболее остро стоящим вопросом является: «Кто займет ВПРМ?» Предполагается, что такие рабочие места

должны быть заняты высококвалифицированными работниками.

В связи с вышеизложенным необходимо определить понятие «высококвалифицированный работник». Следует отметить, что до настоящего времени в РФ отсутствует четко закрепленное в законодательстве понятие «высококвалифицированные работники», а также отсутствуют четкие критерии их выделения в составе квалифицированной рабочей силы¹.

Приказом Федеральной службы государственной статистики от 21 февраля 2013 г. № 70 утверждена методика расчета показателя «удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в регионе»².

Согласно данной методике, к высококвалифицированным работникам относятся занятые трудовой деятельностью работники, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется высшее профессиональное образова-

¹ Антонова Г. Высококвалифицированные работники. Центральное бюро нормативов по труду. Режим доступа: https://cbnt.ru/analytics/rynok_truda/2012/8.

² Методика расчета показателя «Удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в регионе, в процентах»: Приказ Федер. службы гос. статистики от 21.02.2013 г. № 70 // Гарант: Информац.-правовой портал. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70226484>.

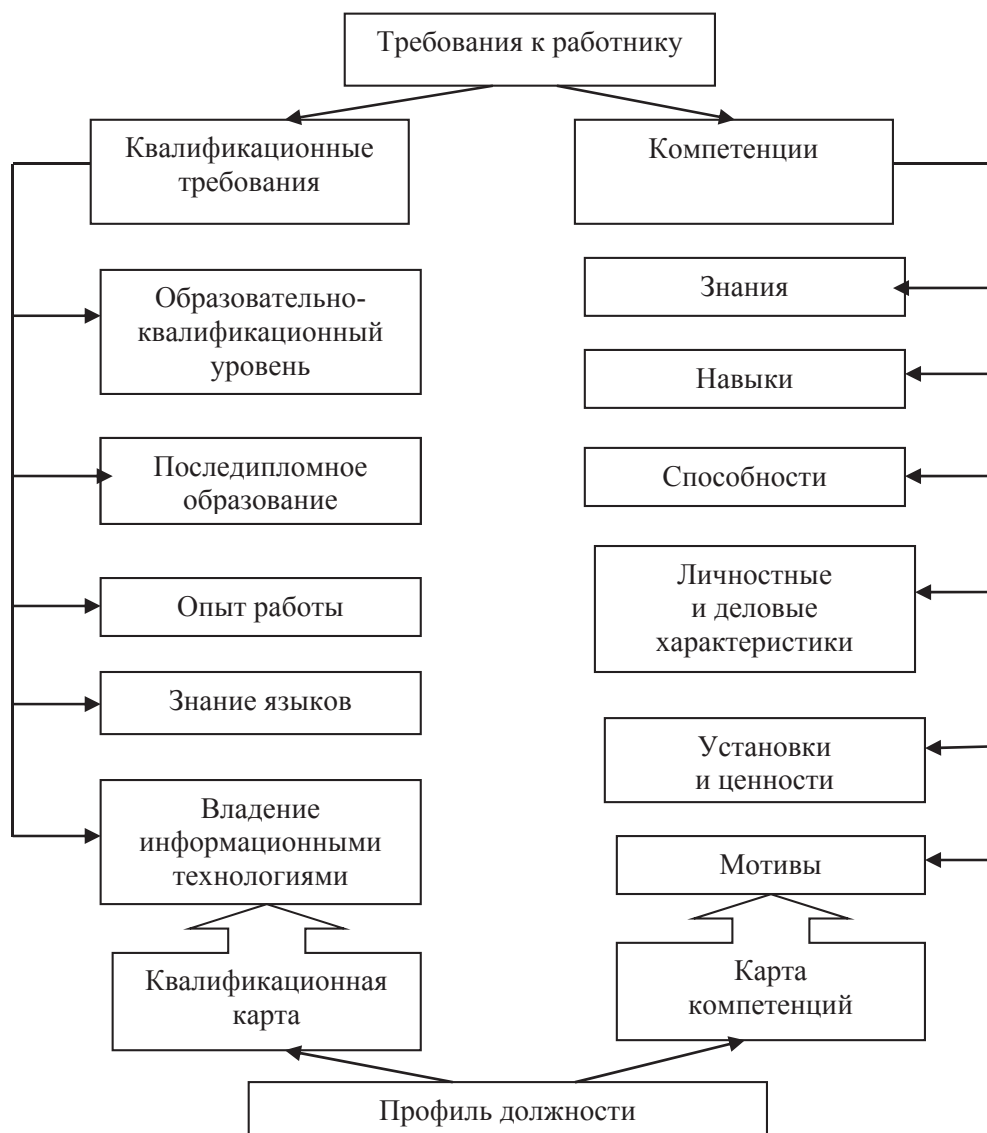


Рис. 1. Карта квалификаций и компетенций высококвалифицированного работника

ние, относящиеся к следующим группам занятий Общероссийского классификатора занятий (далее — ОКЗ, принят постановлением Госстандарта России от 30 декабря 1993 г. № 298):

1 группа — руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий;

2 группа — специалисты высшего уровня квалификации (химики, физики, математики, инженеры, биологи, врачи, преподаватели и т. п.);

3 группа — специалисты среднего уровня квалификации (техники, механики, фельдшеры, фармацевты и т. п.).

Кроме того, к высококвалифицированным работникам относятся работники 7-й группы ОКЗ (квалифицированные рабочие крупных и мел-

ких промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и другие), которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется высшее или среднее профессиональное образование.

В соответствии с методологией данного классификатора критерием квалификации является уровень образования (профессиональная подготовка) и опыт (стаж) практической работы, которые в совокупности образуют необходимые предпосылки для выполнения работы определенной сложности. Эти же подходы — наличие профессионального образования и стаж работы — также формализованы в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

При классификации занятий учитывают, что определенный уровень квалификации может

быть достигнут не только профессиональным образованием или специальной подготовкой, но достаточно часто его достигают опытом практической работы. Соответственно к квалифицированным работникам относят работников, выполнение трудовых обязанностей которых требует наличия начального, среднего или высшего профессионального (специального) образования, или в ряде случаев — опыта практической работы по соответствующей профессии.

К специалистам высшего уровня квалификации относятся специалисты, которые осуществляют разработки и исследования научных теорий и концепций, способствуя обогащению и увеличению суммы накопленных обществом знаний в различных областях деятельности, практическое их применение и систематическое распространение путем обучения.

Большинство занятий (профессий), объединяемых этой классификационной группой, отличается высокой степенью сложности выполняемых работ и требует уровня квалификации, соответствующего высшему профессиональному образованию, а также более высоких ее уровней, определяющихся дополнительными специальными знаниями и умениями, а также характеризующихся наличием ученой степени.

Основные функции специалистов высшего уровня квалификации различных профессиональных групп заключаются в развитии теорий, исследовании и анализе процессов и явлений, разработке концепций и методов в различных областях науки, практическом применении полученных знаний и результатов исследований в конкретных отраслях деятельности, преподавании теории и практики в различных отраслях знаний на определенном образовательном уровне; оказании информационных, финансовых, коммерческих, юридических и социальных услуг; создании и исполнении произведений литературы и искусства; подготовке научных документов и отчетов.

Таким образом, для создания и модернизации ВПРМ необходимы не только высокотехнологичные производства, но и люди, обладающие знаниями и умениями, которые позволят им занять такие рабочие места.

3. Сокращение рабочей силы. Для увеличения показателей производительности труда на ВПРМ должны быть применены передовые технологии, повышен уровень автоматизации труда. Что, в свою очередь, потребует от сотрудников более высокой квалификации по сравнению с обычным рабочим местом, повышенной адаптивности к новым технологиям. В результате при неизменном объеме выполняемой работы создание ВПРМ приведет к существенному сокращению

общего количества работников. А несоответствие квалификации существующего состава сотрудников новым квалификационным требованиям повлечет еще и существенное обновление кадрового состава. Например, внедрение одного вертикального обрабатывающего центра (ВОЦ) стоимостью около 30 млн р. может заменить от 20 до 50 универсальных станков. При двухсменной работе занято на нем будет 3 человека — 2 оператора и 1 наладчик, вместо 20—50 рабочих, занятых на универсальных станках. Внедренная линия поверхностного монтажа и обслуживающий её один специалист заменяют собой целый участок, обслуживаемый 120 сотрудниками. С заменой оборудования повышается не только его технологический уровень, но и квалификация обслуживающего его персонала¹.

Все это в совокупности может привести к дестабилизации рынка труда и повышению социальной напряженности. Необходимо принимать меры по снижению негативных последствий высвобождения избыточной рабочей силы.

4. Стоимость создания и модернизации ВПРМ. Следующее слабое место заключается в том, что существуют серьезные разночтения в оценках по поводу стоимости создания и модернизации ВПРМ. Так, официальная оценка Министерства экономического развития РФ состоит в том, что стоимость создания и модернизации ВПРМ будет варьировать от 100 до 300 тыс. долл. При этом Министерство утверждает, что 9 миллионов уже создано, а на остальные нужно 3,5 трлн р. Простейшие расчеты показывают, что 3,5 трлн р., деленные на 16 млн, дают чуть меньше 220 тыс. р. за одно место, что на порядок меньше оценки в 100—300 тыс. долл.²

Задача по созданию ВПРМ подкреплена государственной программой «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности», на реализацию которой планируется потратить 3,5 трлн р. В результате доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей экономики в валовом внутреннем продукте к 2018 г. должна вырасти в 1,3 раза относительно уровня 2011 г., а производительность труда к тому же периоду — увеличиться в 1,5 раза. Однако несложно увидеть, что недофинансирование задачи — 25 даже по самым скромным расчетам (100 тыс. долл. за одно ВПРМ) составляет большую сумму.

¹ Интервью Ханенко Д. Б., генерального директора АО «СЭЗ имени Серго Орджоникидзе», депутата Саратовской областной Думы // Коммерсант. 2017. 23 окт. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3447734>

² Беркутов М. Высокотехнологичный пшик всероссийского масштаба // Концептуал. 2013. 23 мая. URL: <http://xn--80ajoghfyj0a.xn--p1ai/vysokotehnologichnyu-pshik-vserossiyskogo-masshtaba>.

Так, 2,5 трлн долл. по текущему значению валютного курса составляет примерно 82,5 трлн р. по сравнению с выделяемыми 3,5 трлн р. Тем самым недофинансирование программы в абсолютных цифрах составляет 79 трлн р., т. е. денежных средств выделено в 23 раза меньше, чем это необходимо. Иными словами, государство берет на себя финансирование 4,5 % всех потребностей в ВПРМ, тогда как остальные 95,5 % должен обеспечить частный бизнес [5].

5. Участие науки и образования в создании и модернизации ВПРМ. Задачу по созданию 25 млн ВПРМ должен решать не только бизнес, но также сферы науки и образования. Чтобы ее решить, нужно вернуть приоритет научных исследований, кардинально усилить роль Российской академии наук, постоянно работать над востребованностью научных результатов реальным сектором экономики, по-новому развивать систему высшего профессионального, прежде всего естественно-научного и технологического образования. Предложенный Закон о реорганизации РАН и других государственных академий наук не решает задачу повышения эффективности научных исследований. Основная проблема российской науки — это невостребованность научных результатов реальным сектором производства. Следовательно, важнейшая задача, которая стоит перед государственными органами, — сделать науку востребованной. Реальным инструментом решения этой задачи должна быть Российская академия наук.

6. Трудовая миграционная политика. Идет серьезная критика практики реализации «Задачи-25» по линии трудовых миграционных процессов. Существуют кардинальные мнения, что необходимо полностью закрыть рынок труда для мигрантов. Специалисты, занимающиеся вопросами трудовой миграции, отмечают, что данное явление носит противоречивый характер. Миграция с точки зрения создания ВПРМ имеет как положительные, так и отрицательные стороны. К положительным сторонам этого процесса можно отнести:

- за счет привлечения неквалифицированных трудящихся-мигрантов россияне высвобождаются для более интеллектуального труда;
- высококвалифицированные специалисты, которые получили образование за границей, приносят принимающим странам чистую прибыль, обеспечивая трудовые и интеллектуальные ресурсы без предварительных затрат на их создание/развитие;
- низкая стоимость рабочей силы приезжих в конечном результате увеличивает конкурентоспособность выпускаемой продукции;

— решение демографической проблемы.

Отрицательными сторонами трудовой миграции являются:

- в основной своей массе мигранты — это неквалифицированная или низкоквалифицированная рабочая сила с соответствующим уровнем оплаты труда, что приводит к снижению уровня заработной платы для местных работников;
- осложнение ситуации на рынке рабочей силы, усиление конкуренции за рабочие места, рост безработицы в стране среди местного населения;
- мигрантами оказывается дополнительная нагрузка на социальную инфраструктуру страны: школы, детские сады, медицинские учреждения;
- проблемы с внедрением трудосберегающих технологий, возникающие из-за использования дешевой рабочей силы, приводят к снижению производительности и эффективности труда;
- большую долю своих сбережений мигранты отсылают на родину, что означает отток средств из экономики принимающей страны;
- проблемы миграции в аспекте нелегалов дополняются и тем, что приехавшие, пользуясь местной инфраструктурой, не уплачивают государству налоги, что дополнительным бременем ложится на плечи коренного населения. Сведения о миграционной ситуации в РФ за 2015—2017 гг. представлены в табл. 4.

Таковы препятствия по созданию и модернизации ВПРМ на сегодняшний день, которые имеют комплексный характер. Их преодоление позволит или не позволит достичь поставленной цели.

Таким образом, ВПРМ — это не только окружающая рабочая среда, но и сам человек, живущий и существующий по принципам шестого технологического уклада. Характеристиками ВПРМ будут¹:

- оснащенность самым современным технологическим оборудованием, основанном на последних достижениях науки и техники;
- высокая экономическая эффективность производства (производительность труда должна, как правило, в разы превосходить аналогичный показатель традиционных производств; например, в 3,5 раза выше средней производительности труда в стране);

¹ Капитал страны : Федер. интернет-издание. URL: <http://kapitalrus.ru/articles/article/239827/>

Сведения о миграционной ситуации в РФ, за 2015–2017 гг.¹

Показатели миграционной ситуации	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Въехало иностранных граждан, чел.	17 000 000	16 290 031	—
Выехало иностранных граждан, чел.	16 600 000	14 614 071	—
Находится на территории РФ иностранных граждан и лиц без гражданства, чел.	9 924 726	9 747 621	—
Оформлено разрешений на работу, в том числе:	214 559	149 013	148 326
Высококвалифицированным специалистам, чел.	43 555	26 995	26 531
Квалифицированным специалистам, чел.	20 902	14 775	18 017
Оформлено патентов на работу, чел.	1 788 201	1 510 378	1 682 622

- высокая квалификация работников, занятых на данном рабочем месте;
- высокая заработная плата работников, занятых на данном рабочем месте (в разы выше, чем у работников традиционных производств);
- высокая стоимость создания нового рабочего места или модернизации старого рабочего места (не менее 100 тыс. долларов).

Из сказанного следует, что процесс воспроизводства ВПРМ, который в явном виде в литературе как таковой не обсуждается, предполагает три ключевых момента²:

1. Создание новых ВПРМ (в том числе за счет модернизации старых).
2. Подготовка квалифицированных кадров для ВПРМ.
3. Создание благоприятных институциональных условий для инвестирования в ВПРМ.

¹ Данные Министерства внутренних дел РФ. URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/10519577>.

² Там же.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гимпельсон, В. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика / В. Гимпельсон, О. Жихарева, Р. Капелюшников // *Вопр. экономики*. — 2014. — № 7. — С. 93–126.
2. Гимпельсон, В. Е. «Поляризация» или «улучшение»? Эволюция рабочих мест в России в 2000-е годы / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников // *Вопр. экономики*. — 2015. — № 7. — С. 87–119.
3. Балацкий, Е. В. Доктрина высокотехнологичных рабочих мест в российской экономике / Е. В. Балацкий, Н. А. Екимова. — М.: Эдитус, 2013. — С. 124. — URL: <http://nonerg-econ.ru/cat/12/17> (дата обращения: 29.08.2018).
4. Вировец, Ю. Тот человеческий капитал, которым обладает сегодня Россия, за прошедшие 10 лет сильно деградировал / Ю. Вировец // *Известия*. — 2012. — 17 янв. — URL: <http://www.poranarabotu.ru/news/1477> (дата обращения: 29.08.2018).
5. Калачева, Л. В. Определение основных направлений увеличения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест в угольной промышленности / Л. В. Калачева // *Гор. информац.-аналит. бюл. (науч.-техн. журн.)*. — 2015. — № 4. — С. 269–275.
6. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: Контракт: «ИНФРА-М», 2002. — С. 959
7. Кузнецов, С. Г. Высокопроизводительные рабочие места: определение, учет, анализ и прогнозирование / С. Г. Кузнецов, А. Г. Коровкин // *Научные труды: институт народнохозяйственного прогнозирования РАН*. — 2015. — № 13. — С. 115–137.
8. Навроцкий, Р. О. Терминологический анализ понятия «высокопроизводительное рабочее место» // *Вестник Твер. гос. ун-та. Сер. Экономика и управление*. — 2016. — № 3. — С. 138–143. — URL: <http://eprints.tversu.ru/6694/120138-143.pdf> (дата обращения: 29.08.2018).
9. Наумова, Ю. В. Сущность высокопроизводительных рабочих мест и их вклад в экономический / Ю. В. Наумов // *Современные тенденции развития науки и технологий*. — 2016. — № 7-7. — С. 76–79.
10. Потапцева, Е. В. Особенности появления и развития высокопроизводительных рабочих мест в промышленном комплексе РФ / Е. В. Поташева, Р. Н. Гиниятуллин, В. С. Вахромеев // *Вестн. Урал. фин.-юрид. ин-та*. — 2015. — № 1. — С. 48–52.
11. Подымалов, Н. Проблемы повышения качества производства / Н. Подымалов // *Плановое хоз-во*. — 1991 — № 1.
12. Савельева, Т. В. Создание высокопроизводительных рабочих мест в регионах РФ: задачи и результаты / Т. В. Савельева, А. А. Сурцева // *Новая наука: проблемы и перспективы*. — 2017. — № 1-1. — С. 212–215.
13. Семенов, А. Принципы и механизмы создания рабочих мест. / А. Семенов, С. Кузнецов // *Экономист*. — 2000. — № 2. — С. 42.
14. Смирных, С. Н. Оценка отраслевой и региональной структуры высокопроизводительных рабочих мест / С. Н. Смирных // *Экономика и социум*. — 2016. — № 12 (31). — URL: http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_31/Smirnyh%20S.N..pdf (дата обращения: 05.06.2018).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Белкин Владимир Никифорович — директор Челябинского филиала Института экономики Уральского отделения РАН, доктор экономических наук, профессор. *akademiya28@bk.ru*

Белкина Надежда Андреевна — ведущий научный сотрудник Челябинского филиала Института экономики Уральского отделения РАН, доктор экономических наук, доцент. *akademiya28@bk.ru*

Антонова Ольга Анатольевна — старший научный сотрудник Челябинского филиала Института экономики Уральского отделения РАН, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. *akademiya28@bk.ru*

REFERENCES

1. Gimpel'son V., Zhikhareva O., Kapelyushnikov R. Dvizhenie rabochikh mest: chto govorit rossiiskaya statistika [The work presents statistics on the creation and modernization of workplaces]. *Voprosy ekonomiki*. [Question of economy], 2014, no. 7, pp. 93–126. (In Russ.).

2. Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I. «Polyarizatsiya» ili «uluchshenie»? Evolyutsiya rabochikh mest v Rossii v 2000-e gody [The study is devoted to the evolution of jobs in Russia in the 2000s]. *Voprosy ekonomiki*. [Question of economics], 2015, no. 7, pp. 87–119. (In Russ.).

3. Balatsky E.V., Ekimova N.A. *The doctrine of high-tech jobs in the Russian economy* [The monograph contains material on the new initiative of the Russian leadership on the transformation of the national economy], Moscow, Editus, 2013. 124 p. Available at: <http://nonerg-econ.ru/cat/12/17/>, accessed 29.08/2018 (In Russ.).

4. Virovets Yu. Tot chelovecheskij kapital, kotorym obladaet segodnya Rossiya, za proshedshie 10 let sil'no degradiroval [That human capital, which Russia has today, has greatly degraded over the past 10 years]. *Izvestiya* [News], 2012, 17.01. Available at: <http://www.poranarabotu.ru/news/1477/http://nonerg-econ.ru/cat/12/17/>, accessed 29.08/2018 (In Russ.).

5. Kalacheva L.V. Opredelenie osnovnykh napravlenii uvelicheniya proizvoditel'nosti truda, sozdaniya i modernizatsii vysokoproizvoditel'nykh rabochikh mest v ugol'noi promyshlennosti [The article is devoted to the creation and modernization of high-performance places in the coal industry]. *Gornyi informatsionno-analiticheskii byulleten' (nauchno-tekhnicheskii zhurnal)* [Mining information and analytical bulletin (scientific and technical journal)], 2015, no. 4, pp. 269–275. (In Russ.).

6. *Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii* [Comments on the Labor Code of the Russian Federation]. Moscow, Contract, Infra-M, 2002. 959 p. (In Russ.).

7. Kuznetsov S.G., Korovkin A.G. *Vysokoproizvoditel'nye rabochie mesta: opredelenie, uchet, analiz i prognozirovaniye* [The article presents an analysis of the accounting and running of high-performing jobs in the economy]. *Nauchnye trudy: Institut narodnokhozyaistvennogo prognozirovaniya RAN* [Scientific works: Institute of Economic Forecasting of RAS], 2015, no. 13, pp. 115–137. (In Russ.).

8. Navrotskii R.O. Nauchno-metodicheskie osnovy otsenki vysokoproizvoditel'nykh rabochikh mest v sovremennoi Rossii [Essential differences of the concept “high-performance workplace “in the scientific literature]. *Elektronnyi nauchno-prakticheskii zhurnal «InnoTsentr»* [Bulletin of the Tver State University. Series “Economics and Management”], 2016, no. 3 (12). Available at: [http://innoj.tversu.ru/Vipusk3\(12\)2016/1%20-%20Navrotskii.pdf](http://innoj.tversu.ru/Vipusk3(12)2016/1%20-%20Navrotskii.pdf), accessed 29.08/2018 (In Russ.).

9. Naumova Yu.V. *Cushchnost' vysokoproizvoditel'nykh rabochikh mest i ih vklad v ekonomicheskii rost* [The study deals with the essence and contribution to the economic growth of high-performance jobs]. *Sovremennye tendentsii razvitiya nauki i tekhnologii* [Modern trends in the development of science and technology], 2016, no. 7-7, pp. 76–79. (In Russ.).

10. Potap'tseva E.V., Giniyatullin R.N., Vakhromeev V.S. Osobennosti poyavleniya i razvitiya vysokoproizvoditel'nykh rabochikh mest v promyshlennom komplekse RF [The paper reflects the main features of creating high-performance jobs in the manufacturing sector]. *Vestnik Ural'skogo finansovo-yuridicheskogo instituta*. [Bulletin of the Ural Financial and Law Institute], 2015, no. 1, pp. 48–52. (In Russ.).

11. Podymalov N. Problems of improving the quality of production [The paper presents an analysis of improving the quality of production]. *Planned economy* [Planned economy], 1991, no. 1. (In Russ.).

12. Savelieva T.V., Surtseva A.A. Creation of high-performance jobs in the regions of the Russian Federation: tasks and results [The study presents the regional objectives and planned results for the creation of high-performance jobs]. *New Science: Problems and Prospects* [New Science: Problems and Prospects], 2017, no. 1-1, pp. 212–215. (In Russ.).

13. Semenov A., Kuznetsov S. Principles and mechanisms of job creation [The paper shows the mechanism and principles of job creation]. *The Economist* [Economist], 2000, no. 2, p. 42. (In Russ.).

14. Smirnykh S.N. Otsenka otraslevoi i regional'noi struktury vysokoproizvoditel'nykh rabochikh mest [The work assesses the sectoral and regional structure of high-performance jobs]. *Ekonomika i sotsium*. [Economy and society], 2016, no. 12 (31). Available at: http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_31/Smirnykh%20S.N..pdf, accessed 29.08/2018 (In Russ.).

15. *Modern economic dictionary*. [The publication presents definitions of economic concepts], 2nd ed. Moscow, Infra-M, 1999, 479 p. (In Russ.).

ОПТИМИЗАЦИЯ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

*И. В. Вдовина, Е. В. Доценко, Е. П. Петухова,
В. В. Фещенко, Т. С. Шанько*

БОКИТУ (филиал)
Московского государственного
университета технологий и управления
имени К. Г. Разумовского
(Первого казачьего университета),
Брянская область, Унеча, Россия

В статье обозначена проблема организации эффективной логистической системы на предприятии, рассматриваются основные направления развития логистики на российских предприятиях и механизмы построения рациональных материальных потоков. Проанализированы объективные факторы, влияющие на необходимость минимизации логистических издержек на конкретном российском предприятии: неэффективное управление транспортно-логистическим и складским комплексом; непродуктивный коммуникационный менеджмент; невысокая квалификация персонала и т. п.

Ключевые слова: *логистическая система предприятия, минимизация логистических издержек, методы оптимизации материальных потоков.*

OPTIMIZATION OF THE LOGISTICS SYSTEM OF ENTERPRISE

I.V. Vdovina, Ye.V. Dotsenko, Ye.P. Petukhova, V.V. Fetschenko, T.S. Shanko

Department of Natural Sciences and Technical Subjects
Bryansk Regional Cossack Institute of Technology
and Management (Branch) of the Moscow State University
of Technology and Management named after K.G. Razumovsky
(First Cossack University). Bryanskaya obl., Unecha, Russia

The article identifies the problem of organizing an effective logistics system in an enterprise, discusses the main directions of logistics development in Russian enterprises and the mechanisms for building rational material flows. The objective factors affecting the need to minimize logistical costs at a particular Russian enterprise are analyzed: ineffective management of the transport, logistics and warehouse complex; unproductive communication management; not highly qualified staff, etc.

Keywords: *logistic system of the enterprise, minimization of logistical costs, methods of optimization of material flows.*

В рыночных условиях эффективное функционирование предприятий сложно представить без хорошо налаженной системы логистики. Несомненно тот факт, что от уровня организации и управления логистической системы зависит уровень конкурентоспособности предприятия. Компетентность в области логистики, умелое владение ее методами может обеспечить лидерство в конкурентной борьбе [2. С. 63].

Как показывает практический опыт, развитие логистических систем на предприятиях находится на различных ступенях и уровнях. Для того чтобы ввести логистику в хозяйственную

деятельность, не говоря уже о совершенствовании таковой, понадобится достаточно большой временной период. Таким образом, привлечение внимания к исследованию логистической деятельности, определению ее характера и особенностей обусловлено тем, что в РФ эта сфера находится в стадии становления. Многие руководители не имеют четкого представления о том, какое место занимает логистика в структуре предприятия [10. С. 71].

Достаточно часто отсутствует структуризация, при которой определенные отделы несут строгую ответственность за выполнение узкого

круга задач или даже отдельных процессов. На большинстве предприятий не разрабатывается и не реализуется логистическая стратегия предприятия, что обусловило необходимость всестороннего анализа исследуемой проблематики [5. С. 126].

В связи с тем, что важнейшими составляющими цены продажи реализуемой продукции являются транспортные расходы, складские затраты и стоимость логистического сервиса, каждое предприятие стремится к сокращению сроков поставки продукции конечному потребителю с наименьшими издержками. Эффективная система управления и мониторинга логистик предприятия, внедрение современных ИТ для прослеживания движения продукции и грузов обеспечит минимизацию логистических издержек. Современные реалии обусловили стратегическую направленность логистики. Реализация корпоративной стратегии с оптимальными затратами ресурсов при управлении материальными и сопутствующими потоками является стратегическим видением логистики [3. С. 69].

Так как логистика участвует косвенно в создании стоимости на предприятии, то данный факт обеспечивает потенциал в области оптимизации затрат, а следовательно, и в области повышения рентабельности всех сфер деятельности предприятия. В условиях конкуренции компании-грузоперевозчики стремятся привлечь клиентов более выгодными условиями сотрудничества.

В сложившейся ситуации можно обозначить некоторые основные направления развития логистики [8. С. 197]:

1. Минимизация количества складских помещений у производителей.
2. Рост числа сторонних организаций, занимающихся предоставлением логистических услуг.
3. Разработка логистических стратегий на предприятиях.
4. Применение моделирования в логистических системах.

Очевиден тот факт, что действительность заставляет руководителей отдавать предпочтение стратегическому планированию, мотивируя это тем, что в условиях неопределенности относительно будущего изменения экзогенных факторов предпочтительно разрабатывать логистическую стратегию [7. С. 202].

Решение о стратегических альтернативах по совершенствованию логистической системы в значительной степени зависит от способности правильно прогнозировать реакции основных конкурентов.

Исследуемое предприятие ООО «Брянск ЛогистикСервис» является одним из ведущих

российских поставщиков лекарственных средств и изделий медицинского назначения. Через филиалы и представительства компании, а также региональных дистрибьюторов поставляемые препараты продаются в аптеках на всей территории Российской Федерации. Доставка грузов производится при осуществлении перевозок автомобильным и железнодорожным транспортом, в том числе контейнерами. Основными задачами внешней транспортной логистики предприятия на данном этапе являются:

1. Управление снабжением предприятия лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения (выбор поставщика, расчет оптимального объема, структуры и ритмичности поставки, оценка эффективности работы поставщика);
2. Планирование, контроль, управление транспортировкой и складированием (на этом этапе решаются задачи выбора транспортного средства, организации погрузки товара и проверки его качества);
3. Доставка готовой продукции до потребителя в соответствии с его интересами и требованиями (обеспечение оговоренного ассортимента списка товаров, поиск новых форм доставки грузов, мониторинг логистической деятельности);
4. Передача, хранение и обработка соответствующей информации.

Структура управления и взаимосвязи подразделений предприятия представлена на рис. 1.

Необходимо отметить, что транспортировку своего товара руководство компании считает одним из главных методов обеспечения гибкости организации. Таким образом, нас интересует транспортная логистика, которая позволяет доставить груз в оптимальные сроки и с минимальными затратами. Проанализировав логистическую систему ООО «Брянск ЛогистикСервис», авторы выявили следующие проблемы ее функционирования:

1. Несовершенство организации и управления транспортно-логистическим и складским комплексом;
2. Неэффективный обмен информацией между различными отделами и участниками логистической цепи, что снижает скорость обработки и, следовательно, выполнения заказов;
3. Невысокая квалификация персонала, так как современная российская логистическая система находится в процессе становления.

Транспортная логистика включает в себя и построение оптимального маршрута доставки груза до клиента. Одним из условий эффективности работы такого маршрута является

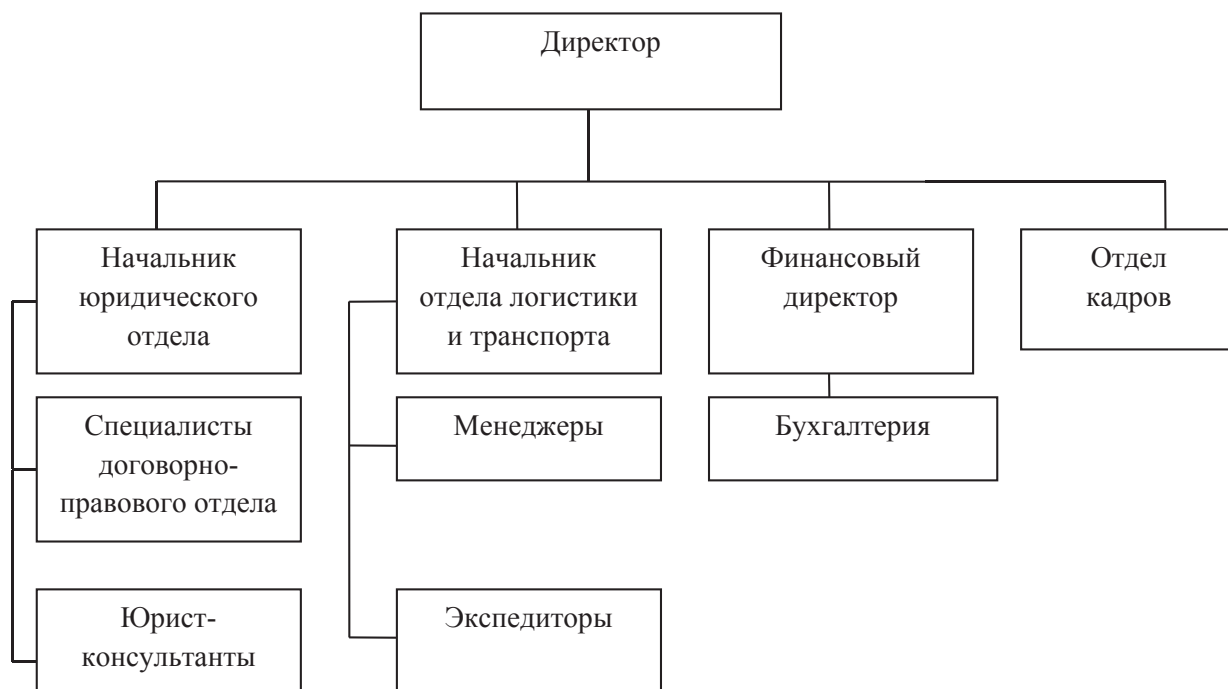


Рис. 1. Организационная структура ООО «БрянскЛогистикСервис»

транспортировка груза в сжатые сроки и минимизация затрат на его доставку. С целью совершенствования логистической системы предприятия необходимо рассмотреть действующую схему организации материальных потоков в ООО «БрянскЛогистикСервис», которая представлена на рис. 2.

Исходя из данных рис. 2, ООО «Брянск ЛогистикСервис» использует маятниковый маршрут перевозок товаров с обратным холостым пробегом. Это не является эффективным, так как коэффициент равен 50 %, а затраты на транспортировку большие. Поэтому одной из основных задач по оптимизации маршрутов является пересмотр вида схемы маршрута движения материальных потоков и изменение территориального расположения склада.

Рекомендованная схема организации материальных потоков в ООО «БрянскЛогистикСервис» представлена на рис. 3.

Таким образом, если перестроить маршрутную структуру на кольцевую, то можем сократить затраты и время доставки продукции до конечных клиентов. Данное предложение позволит сократить затраты на пустые транспортные расстояния (обратная дорога на склад от клиента) и тем самым сэкономит как финансовые, так и временные ресурсы предприятия.

Метод определения центра тяжести физической модели системы распределения (используется для определения места расположения одного распределительного центра). Точку рас-

пределительного склада методом центра тяжести можно рассчитать математически [9. С. 488].

Для применения этого метода необходимо нанести на карту района обслуживания координатные оси и найти координаты точек, в которых размещены потребители материального потока, например аптеки (рис. 4).

Занесем координаты каждой точки в табл. 1. Координаты были получены графическим способом при нанесении на карту расположения конечных пунктов доставок системы координат.

Таблица 1
Координаты точек доставки товаров
ООО «БрянскЛогистикСервис»

Направление	X	Y	Грузооборот
Смоленское	0,8	6,8	419 939
Калужское	8	6	435 868
Тульское	10,5	4,5	338 576
Орловское	7,5	1	601 913
Брянское	4,8	1,5	244 846

Координаты центра тяжести грузовых потоков, т. е. точки, в которых может быть размещен склад, определяются по формулам

$$x_{\text{склад}} = \frac{\sum_{i=1}^n (r_i \times x_i)}{\sum_{i=1}^n r_i}; \quad y_{\text{склад}} = \frac{\sum_{i=1}^n (r_i \times y_i)}{\sum_{i=1}^n r_i} \quad (1)$$

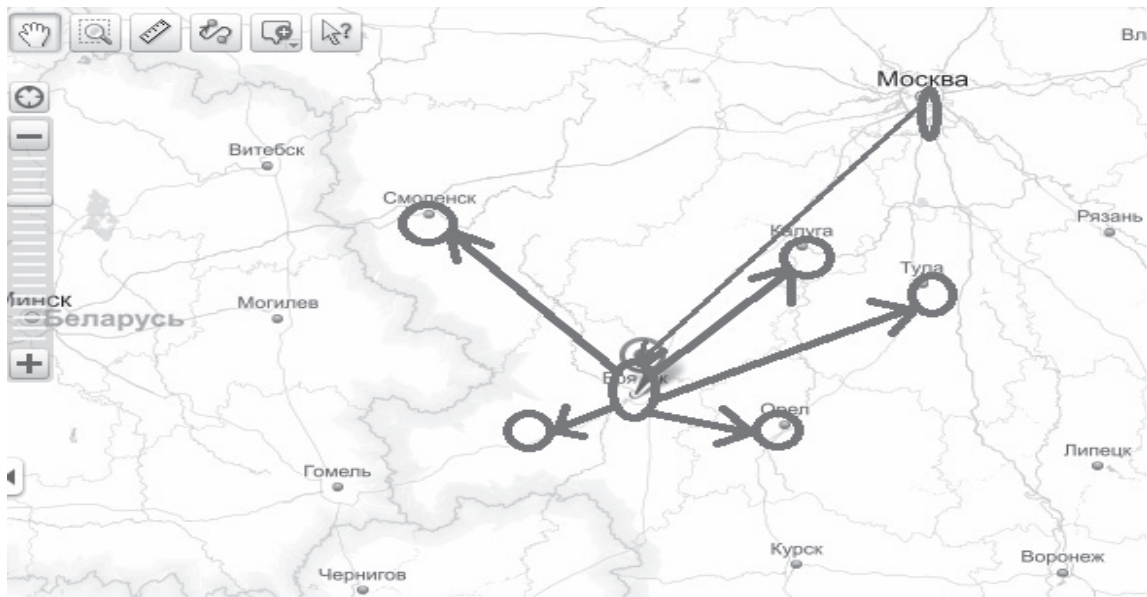


Рис. 2. Схема организации материальных потоков в ООО «БрянскЛогистикСервис» на карте РФ

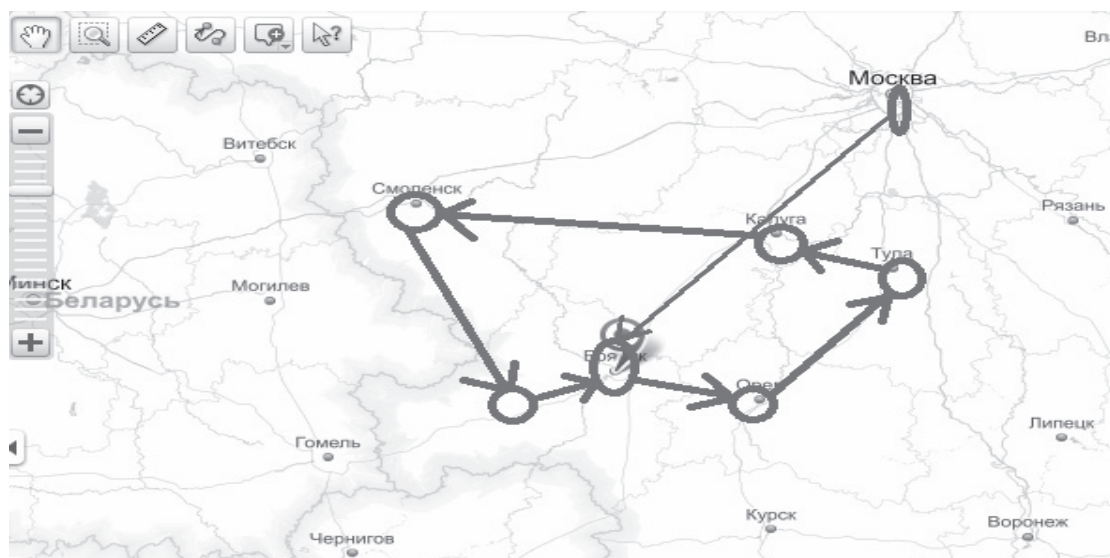


Рис. 3. Рекомендованная схема организации материальных потоков в ООО «БрянскЛогистикСервис»

где r_i – грузооборот i -й точки;
 x_i, y_i – координаты i -й точки;
 n – количество точек.

Рассчитываем координаты склада:

$$X = (419\,939 \times 0,8) + (435\,868 \times 8) + (338\,576 \times 10,5) + (601\,913 \times 7,5) + (244\,846 \times 4,8) / (419\,939 + 435\,868 + 338\,576 + 601\,913 + 244\,846) = 7,8.$$

$$Y = (419\,939 \times 6,8) + (435\,868 \times 6) + (338\,576 \times 4,5) + (601\,913 \times 1) + (244\,846 \times 1,5) / (419\,939 + 435\,868 + 338\,576 + 601\,913 + 244\,846) = 3,2.$$

Нанесем точку расположения склада на карту (рис. 5).

Таким образом, склад необходимо разместить в г. Белев – у него хорошая транспортная развязка и оптимальное месторасположение. Предприятию необходимо развивать складскую логистику:

1. За счет усиления контроля над запасами с целью сокращения расходов компании;
2. Унитизации партий заказов;
3. Оптимизации приемки товаров на склад и отгрузки со склада;
4. Расширения прочих логистических услуг.

Для решения этой задачи необходимо применять современные информационные технологии,

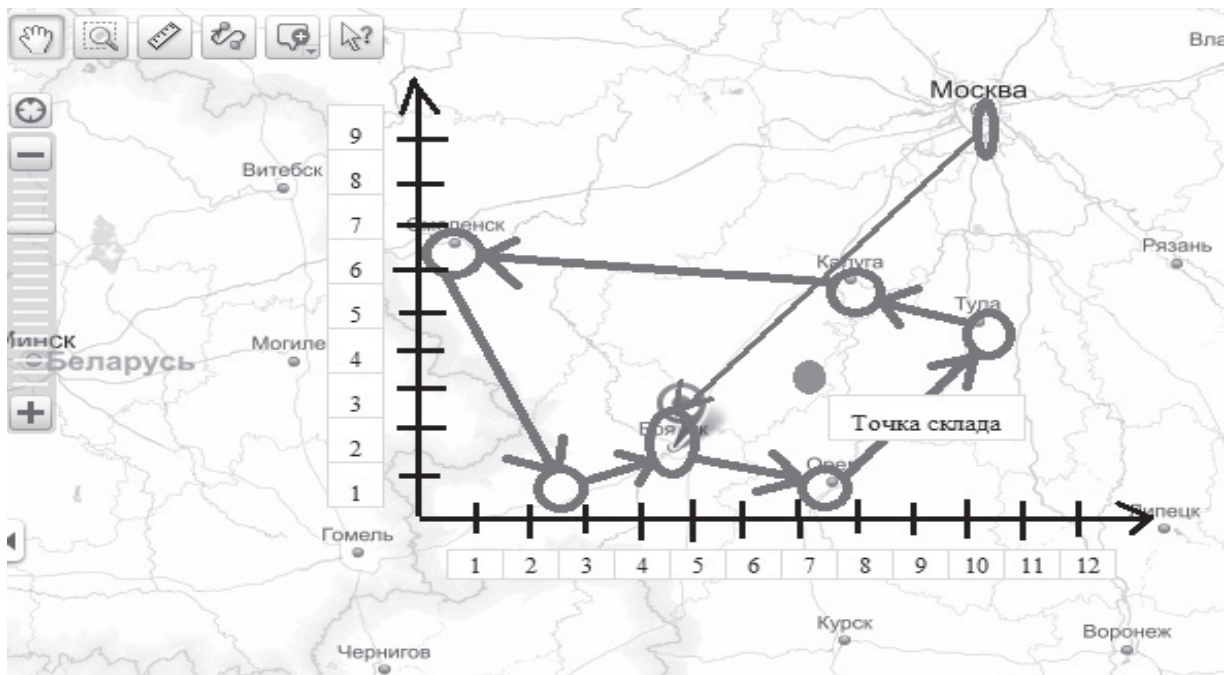


Рис. 4. Определение координат точек доставки товаров ООО «БрянскЛогистикСервис»

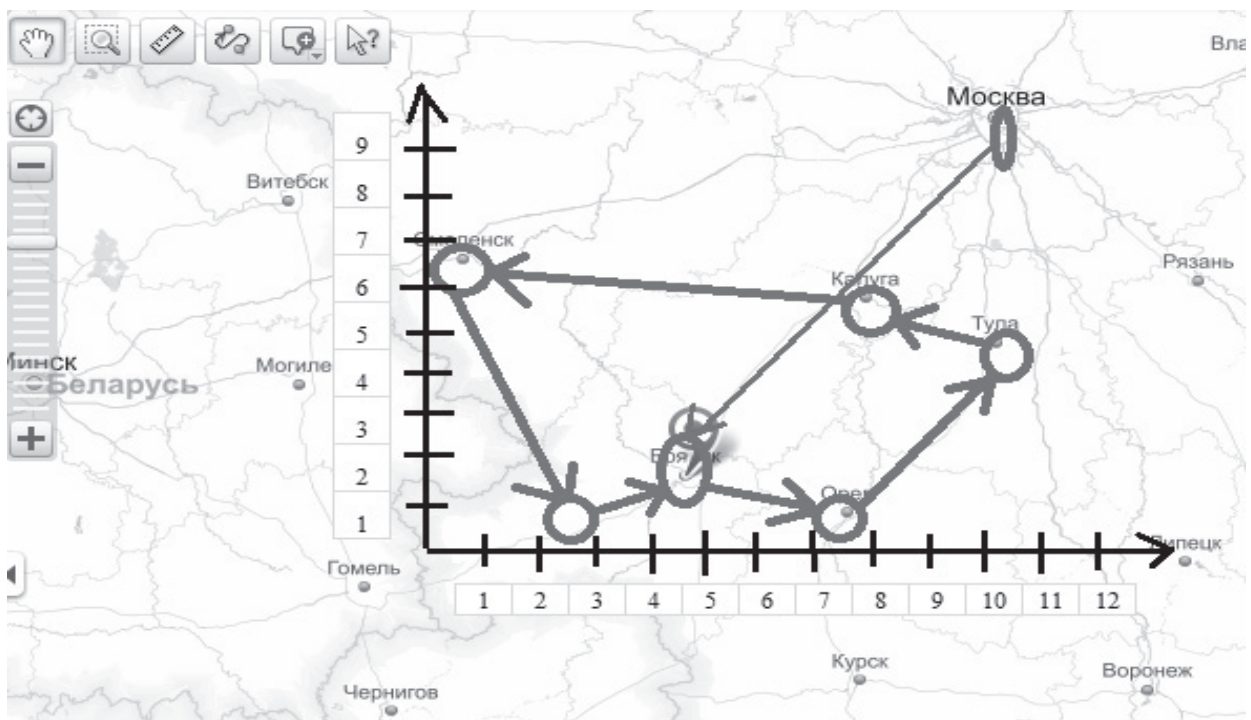


Рис. 5. Расположение склада распределенного методом центра тяжести

позволяющие моделировать различные варианты маршрутов.

В связи с тем, что цели предприятия динамичны, управление логистическим потенциалом должно осуществляться практически не-

прерывно, носить не только оперативный, но и стратегический характер и опираться на все существующие ресурсы предприятия. Как показывает практика, не существует универсальной методики исследования данной проблематики и

поэтому эффективность управления логистическим комплексом предприятия зависит от опыта и знаний руководителей [4. С. 201].

Очевиден тот факт, что только новые принципы организации процессов управления могут создать долгосрочные преимущества и обеспечить значительный отрыв от конкурентов [11. С. 65]. Необходимо отметить, что только стратегические подходы к управлению позволят сформировать и эффективно реализовать управленческие решения в области логистики на основе методик стратегического анализа среды функционирования предприятий.

Эффективная организация логистической системы на предприятии позволит руководителю избежать следующих последствий [1. С. 260]:

- роста себестоимости продукции, снижения рентабельности производства;
- несоответствия товарных запасов потребностям производства;

- снижения качества обслуживания клиентов;
- увеличения временного промежутка доставки грузов;
- неэффективной организацией материальных потоков.

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать вывод, что задача руководителя состоит во взаимной увязке управления транспортом, складским хозяйством, кадрами, информационными потоками, коммерческой деятельности в единую материалопроводящую систему и в поиске эффективных решений в области логистической политики предприятия. Оптимизация различных процессов на предприятии и уменьшение затрат напрямую связаны с логистикой, что является основной целью финансовой безопасности деятельности любой коммерческой организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вдовина, И. В. Современный взгляд на проблемы оценки стратегического потенциала предприятия в условиях кризиса / И. В. Вдовина, Е. В. Доценко // Экономика, финансы и менеджмент: тенденции и перспективы развития: сб. науч. тр. по итогам Междунар. науч.-практ. конф. — М., 2015. — С. 258—260.
2. Вдовина, И. В. Повышение производительности труда как один из факторов модернизации российской экономики / И. В. Вдовина, Е. В. Доценко // Современные глобальные социально-экономические процессы: проекция на регионы : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. — М., 2018. — С. 61—65.
3. Вдовина, И. В. Российское предпринимательство: особенности и проблемы / И. В. Вдовина, Е. В. Доценко // Современные глобальные социально-экономические процессы: проекция на регионы : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. — 2018. — С. 66-70.
4. Вдовина, И. В. Управление компетенциями как средство реализации стратегии развития организации / И. В. Вдовина, Е. В. Доценко // Научно-технический прогресс: актуальные и перспективные направления будущего : сб. материалов II Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 т. — М., 2016. — С. 201—202.
5. Вдовина, И. В. Формирование механизма стратегического управления / И. В. Вдовина // Вестн. Белгород. ун-та потребит. кооперации. — 2006. — № 3 (18). — С. 125—127.
6. Доценко, Е. В. Роль неопределенности и риска в предпринимательской деятельности / Е. В. Доценко // Проблемы современной экономики. — 2009. — № 8. — С. 14
7. Доценко, Е. В. Компетентность персонала предприятий малого бизнеса как фактор влияния на социально-экономическое положение региона / Е. В. Доценко, И. В. Вдовина, В. И. Игнашков // Социально-экономическое развитие союзного государства в условиях глобализационных процессов : материалы Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. С. Л. Ложкиной, Г. А. Куликовой. — М., 2016. — С. 201—205.
8. Петухова, Е. П. Стратегическое планирование уровня жизни населения Брянской области / Е. П. Петухова, Ю. М. Купрюшина // Перспективы развития социальной сферы и экономики региона в процессе перехода на инновационный путь развития : материалы Междунар. науч.-практ. конф. / под науч. ред. С. Л. Ложкиной, Г. А. Куликовой. — М., 2017. — С. 196—199.
9. Петухова, Е. П. Свободное курсообразование и таргетирование инфляции в условиях глобальной нестабильности / Е. П. Петухова, Т. С. Савичева, Н. С. Будникова // Экономика и предпринимательство. — 2015. — № 8-2 (61). — С. 487—490.
10. Фещенко, В. В. Инновации в управлении персоналом в сфере сервиса / В. В. Фещенко // Экономика. Социология. Право. — 2017. — № 3 (7). — С. 70—75.
11. Фещенко, В. В. Многофункциональные центры как эффективный механизм развития деловых коммуникаций в государственной и муниципальной службе / В. В. Фещенко // Моделирование в менеджменте и маркетинге: проблемы и пути решения : сб. науч. тр. Всерос. молодеж. науч.-практ. конф. — 2017. — С. 64—66.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Вдовина Ирина Валентиновна — доцент кафедры естественнонаучных и технических дисциплин БОКИТУ (филиал) ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)». pux007@bk.ru

Доценко Елена Викторовна — доцент кафедры естественнонаучных и технических дисциплин БОКИТУ (филиал) ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)». *elenadotse@mail.ru*

Петухова Екатерина Павловна — доцент кафедры естественнонаучных и технических дисциплин БОКИТУ (филиал) ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)». *ppesp@yandex.ru*

Фещенко Валентина Владимировна — доцент кафедры естественнонаучных и технических дисциплин БОКИТУ (филиал) ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)». *fetschenko-val@mail.ru*

Шанько Татьяна Семеновна преподаватель кафедры естественнонаучных и технических дисциплин БОКИТУ (филиал) ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)». *kostro@mail.ru*

REFERENCES

1. Vdovina I.V., Docenko Ye.V. Sovremennyy vzgljad na problemy ocenki strategicheskogo potenciala predpriyatija v usloviyah krizisa [Modern view on the problems of assessing the strategic potential of an enterprise in a crisis]. *Jekonomika, finansy i menedzhment: tendencii i perspektivy razvitiya Sbornik nauchnyh trudov po itogam mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii* [Economics, finance and management: trends and development prospects. Collection of scientific papers on the results of the international scientific-practical conference]. Moscow, 2015. Pp. 258–260. (In Russ.).

2. Vdovina I.V. Povishenie proizvoditelnosti truda kak odin iz faktorov modernizacii rossijskoi ekonomiki [Increase of labor productivity as one of the factors of modernization of the Russian economy]. *Sovremennie globalnie socialno-ekonomicheskie processy: proekciya na regiony* [Modern global socio-economic processes: a projection on the regions]. Moscow, 2018. Pp. 61–65. (In Russ.).

3. Vdovina I.V. Rossijskoe predprinimatelstvo: osobennosti i problem [Russian Entrepreneurship: Features and Problems]. *Sovremennie globalnie socialno_ekonomicheskie processy: proekciya na regiony* [Modern global socio-economic processes: a projection on the regions]. Moscow, 2018. Pp. 66–70. (In Russ.).

4. Vdovina I.V., Docenko Ye.V. Upravlenie kompetencijami kak sredstvo realizacii strategii razvitiya organizacii [Competence management as a means of implementing an organization's development strategy]. *Nauchno-tehnicheskij progress: aktual'nye i perspektivnye napravlenija budushhego* [Scientific and technical progress: current and promising directions for the future]. Moscow, 2016. Pp. 201–202. (In Russ.).

5. Vdovina I.V. Formirovanie mehanizma strategicheskogo upravleniya [Formation of a strategic management mechanism]. *Vestnik Belgorodskogo universiteta potrebitelskoj kooperacii* [Bulletin of Belgorod University of Consumer Cooperatives], 2006, no. 3 (18), pp. 125–127. (In Russ.).

6. Docenko Ye.V. Rol' neopredelennosti i riska v predprinimatel'skoj deyatel'nosti [The role of uncertainty and risk in business]. *Problemy sovremennoj ehkonomiki* [Problems of the modern economy], 2009, no. 8, p. 14. (In Russ.).

7. Dotsenko Ye.V. Kompetentnost personala predpriyatii malogo biznesa kak faktor vliyaniya na socialno-ekonomicheskoe polozhenie regiona [Competence of personnel of small business enterprises as a factor of influence on the social and economic situation of the region]. *Socialno-ekonomicheskoe razvitie soyuznogo gosudarstva v usloviyah globalizacionnih processov* [Socio-economic development of the union state in the context of globalization processes]. Moscow, 2016. Pp. 201–205. (In Russ.).

8. Petukhova Ye.P. Strategicheskoe planirovanie urovnya jizni naseleniya Bryanskoi oblasti [Strategic planning of the standard of living of the population of the Bryansk region]. *Perspektivi razvitiya socialnoi sfery i ekonomiki regiona v processe perehoda na innovacionnii put razvitiya* [Prospects for the development of the social sphere and the economy of the region in the process of transition to an innovative development path]. Moscow, 2017. Pp. 196–199. (In Russ.).

9. Petuhova Ye.P., Savicheva T.S., Budnikova N.S. Svobodnoe kurssoobrazovanie i targetirovanie infljatsii v usloviyah global'noj nestabil'nosti [Free exchange rate formation and inflation targeting in conditions of global instability]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economy and entrepreneurship], 2015, no. 8-2 (61), pp. 487–490. (In Russ.).

10. Feschenko V.V. Innovacii v upravlenii personalom v sfere servisa [Innovations in personnel management in the field of service]. *Ekonomika. Sociologiya. Pravo* [Economy. Sociology. Right], 2017, no. 3 (7), pp. 70–75. (In Russ.).

11. Feschenko V.V. Mnogofunktionalnie centri kak effektivnii mehanizm razvitiya delovih kommunikacii v gosudarstvennoi i municipalnoi sluzhbe [Multifunctional centers as an effective mechanism for developing business communications in state and municipal service]. *Modelirovanie v menedjmente i marketinge_ problemi i puti resheniya* [Modeling in Management and Marketing: Problems and Solutions]. Moscow, 2017. Pp. 64–66. (In Russ.).

НА ПУТИ К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: ТЕХНОЛОГИЯ БЛОКЧЕЙН

В. Р. Рахматуллина, В. Ф. Горшенин

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

В статье рассмотрена одна из сквозных технологий — технология распределенных реестров, или блокчейн, обеспечивающая становление цифровой экономики в России. Описан потенциал технологии блокчейн и примеры успешного применения в мире. Отмечены преимущества использования технологии блокчейн в цепи поставок.

Ключевые слова: *технология блокчейн, цифровая экономика, цепь поставок, инновационные технологии*

ON THE WAY TO THE DIGITAL ECONOMY: TECHNOLOGY BLOKSCHEIN

V.R. Rakhmatullina, V.F. Gorshenin

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

In the article, one of the end-to-end technologies is considered — the technology of distributed registers or blockchain — providing the development of the digital economy in Russia. The potential of blockchain technology and examples of successful application in the world are described. The advantages of using blocking technology in the supply chain are noted.

Keywords: *blockchain technology, digital economy, supply chain, innovative technologies.*

В 2017 г. цифровая революция вошла в решающую фазу — к интернету подключился каждый второй житель Земли. По оценке Глобального института McKinsey (MGI)¹, уже в ближайшие 20 лет до 50 % рабочих операций в мире могут быть автоматизированы, и по масштабам этот процесс будет сопоставим с промышленной революцией XVIII—XIX веков.

Россия уже живет в цифровой эре: по количеству пользователей Интернета она занимает первое место в Европе и шестое — в мире. За последние три года смартфонов у нас стало вдвое больше — теперь они есть у 60 % населения [3]. Это больше, чем в Бразилии, Индии и странах Восточной Европы. А количество пользователей порталов государственных и муниципальных услуг увеличилось в два раза только за один год и достигло 40 млн человек.

Драйверами роста в эпоху цифровой экономики являются современные информационные технологии, часто называемые инновационными или прорывными. С использованием инновационных технологий изменяются повседневная

жизнь человека, производственные отношения, структура экономики и образование, а также возникают новые требования к коммуникациям, вычислительным мощностям, информационным системам и сервисам².

Современный мир находится на пороге революции децентрализации, которую инициировало развитие технологии блокчейн (blockchain). В докладе Всемирного экономического форума дано следующее определение технологии блокчейн (blockchain), или технологии распределенного реестра (distributed ledger technology — DLT): это технологический протокол, который позволяет обмен данными напрямую между различными договаривающимися сторонами внутри сети без необходимости в посредниках [9].

Блокчейн — это особая технология, на которой основаны платформы для проведения операций между равноправными участниками, действующими без посредников, и в которой применяется

¹ Цифровая Россия: новая реальность, июль 2017, ООО «Мак-Кинзи и Компания СиАйЭс».

² Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: утв. Распоряжением Правительства Рос. Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р // Правительство Российской Федерации. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>.

децентрализованное хранение информации для отражения всех данных об операциях¹.

Технология блокчейн поражает воображение руководителей компаний технологической и многих других отраслей, поскольку она записывает транзакции таким способом, который позволяет автоматизировать совершение достоверных действий различными участниками, подключившимися к этой цифровой сети [2]. В случае успеха, который пророчат технологии ее сторонники, блокчейн потенциально способна в любой отрасли оптимизировать и ускорить бизнес-процессы, повысить кибербезопасность, уменьшить роль посредников (и централизованного руководства) или вообще отказаться от них.

Блокчейн относится к тем технологиям, внедрение которых может запустить цепную реакцию изменений в бизнес-моделях и процессах, цепочках поставок и отношениях компаний с клиентами во всех секторах мировой экономики. Как и в случае с 3D-печатью, экономикой совместного использования и Интернетом вещей, технология блокчейн обещает создать критическую массу, которая вызовет прорывные изменения. Мировые инвестиции в развитие технологии блокчейн в 2018 г. выросли в 2,2 раза и составили \$2,1 млрд. Работавшие в отрасли технологий компании отреагировали на появление блокчейн запуском масштабных пилотных проектов в различных областях — таких как сфера финансовых услуг, энергетика, сельское хозяйство и Интернет вещей [10].

Широта и возможности применения распределенных реестров видятся безграничными, они способны трансформировать целые сектора коммерческой или государственной деятельности, который представляет тернистый путь экономики РФ через цифровые платформы [1].

Анализ технологии блокчейн, проведенный компанией Ernst & Young², позволяет предположить, что из всех заявивших о себе недавно прорывных технологий именно она обладает самым мощным потенциалом (см. рисунок).

Правильная технология в нужное время. Блокчейн заявила о себе мировому сообществу в тот самый момент, когда именно такая надежно защищенная от внешнего вмешательства и безопасная технология хранения цифровых данных способна произвести колоссальный эффект.

¹ Блокчейн — новые возможности для производителей и потребителей электроэнергии?: обзор мировой электроэнергетики, подготовленный PwC, 2016, Price waterhouseCoopersInternationalLimited (PwCIL).

² Блокчейн: цепная реакция. Технологические компании в ожидании достижения критической массы, 2016. ООО «Эрнст энд Янг — оценка консультационные услуги».

Революционный потенциал. Если эта технология оправдает ожидания, она сможет совершить переворот во многих отраслях, деятельность которых зависит от посредников или требует сильного централизованного руководства. Блокчейн позволит заменить существующую модель алгоритмом, обеспечивающим доверие между равноправными участниками.

Диапазон изменений. Радикальные изменения могут охватить бизнес-модели и процессы, цепочки поставок и отношения компаний с клиентами во всех секторах мировой экономики.

Ускорение трансформации. Технология блокчейн появилась одновременно с Интернетом вещей и экономикой совместного использования на фоне цифровой трансформации бизнеса. Она способна резко ускорить все эти процессы.

Новые модели и рынки. Технология блокчейн потенциально может совершить переворот в финансовом секторе, превратив его в сектор встроенных финансовых услуг [5]; обеспечить защиту авторских прав в цифровой среде; сократить количество фактов уклонения от уплаты налогов; заново открыть те рынки, на которых сейчас затратны уводят бизнес практически на нижний уровень прибыли; ввести в действие модель оплаты по результату.

Достоверность, обусловленная алгоритмом. Достоверность транзакций между равноправными участниками сети [4], у которых нет никаких иных оснований доверять друг другу, обеспечена криптографической защитой, которую практически невозможно взломать, алгоритмом подтверждения всех текущих и предыдущих транзакций в рамках цепочки блоков.

Безопасность, заложенная в структуру. Поскольку цепочка блоков транзакций изначально создавалась как полностью безопасная технология, реализованные посредством блокчейн решения оказывают влияние на разработку продуктов и услуг в сфере кибербезопасности.

Именно поэтому технология блокчейн имеет все шансы прочно укрепиться в российском обществе, положительные результаты ее применения уже имеются в мире.

Ритейлер WalMart одним из первых поверил в светлое будущее blockchain, он тестирует новую технологию IBM на поставках манго в США и свинины в Китае. Как полагают в компании, её внедрение повысит эффективность управления запасами и обеспечит безопасность поставляемых продуктов питания, что WalMart считает особенно важным после вспышки сальмонеллеза в 2006 г. В то время при использовании бумажного документооборота на идентификацию источника инфекции у компании ушло порядка двух недель. Блокчейн позволит получить

Традиционная транзакционная модель



- Многоуровневая транзакционная модель, предусматривающая централизованное управление.
- Хранение данных о транзакциях в основном осуществляется централизованно(●).

Транзакционная модель на базе технологии блокчейна



- Транзакции проводятся непосредственно между поставщиками и потребителями.
- Все данные по транзакциям хранятся в распределенной цепочке блоков данных (□): соответствующая информация в одном и том же виде хранится на компьютерах всех участников.
- В идеале все транзакции осуществляются на основе «умных контрактов» (□), то есть на базе заранее установленных индивидуальных правил в части качества, цены, количества и пр.
- Преимущественно автоматизированная, децентрализованная транзакционная модель, не требующая участия сторонних посредников.

Сравнительный анализ традиционной транзакционной модели и транзакционной модели на базе технологии блокчейн

полную информацию о любой партии товара, занесенной в базу данных, за считанные секунды, утверждают сторонники технологии.

Британский стартап Provenance при помощи технологии блокчейн отслеживает движение тунца, контролируя его ловлю и доставку[6].

Компания EverLadger использует блокчейн в цепочке поставок для подтверждения источника происхождения в торговле алмазами.

Более года уже работает стартап Yojee (Сингапур). Технологическая платформа, которая предоставляет мощные логистические возможности в управлении цепочками поставок, использует искусственный интеллект и технологию блокчейн. Она заменяет диспетчера, отслеживает состояние заказов в режиме реального времени, формирует счета, управляет задачами. В компании уверяют, что уже работают с 30 тысячами транспортных средств и клиентами из Сингапура, Австралии, Камбоджа и Индонезии.

В компании Maersk, которая приступила к испытанию технологии на нескольких маршрутах контейнерных линий, уже готовятся получить многомиллиардную экономию при успешном внедрении блокчейна. Представьте: 90 % внешнеторгового товарооборота в мире доставляется в контейнерах. При доставке каждого из них в среднем участвует 30 звеньев логистической цепи (включая грузоотправителей, грузополучателей, перевозчиков, таможенные, фискальные, контролирующие органы), между которыми происходит более 200 единиц информационных взаимодействий. Предполагается, что свою запись в блокчейн каждое из звеньев цепи сможет внести при помощи смартфона, и это упразднит необходимость оформлять тонны товаросопроводительной документации на каждом этапе пути. Внедрение цифровой технологии обмена и хранения данных в режиме реального времени могло бы совершить настоящий прорыв в цепях поставок.

Технология поможет измерять не только местоположение, но и температуру, влажность и состояние электропитания в режиме реального времени.

С 2016 г. Порт Роттердам, крупнейший торговый порт в Европе, проводит испытание технологии Blockchain logistics, и это может стать отправной точкой в развитии уровня прозрачности в отрасли. Проект имеет поддержку более пятнадцати компаний государственного и частного секторов, базирующихся в Нидерландах при содействии Министерства по экономическим вопросам.

В октябре 2016 г. был проведен логистический и юридический эксперимент CommonwealthBankofAustralia, WellsFargo и BrighannCotton. В его ходе 88 тюков хлопка на сумму в \$35 000 были доставлены из США в Китай. Их перевозил между континентами контейнеровоз MarieSchulte. После путешествия в 11 000 км товар был выгружен в порту Циндао. Было получено доказательство того, что комбинации таких технологий, как блокчейн и «умные» контракты, могут приносить бизнесу реальную выгоду.

DP World, DB Schenker, HamburgSüd и австралийская компания по производству вина IUS успешно завершили тестирование технологии блокчейна в интермодальной цепочке доставки из района Кунаварра (Южная Австралия) в китайский порт Циндао с использованием автомобильного и морского транспорта (протяженность цепи 8100 км).

Второй в Европе по объему контейнерного грузооборота порт Антверпена (Бельгия) в конце июня этого года объявил о запуске пилотного блокчейн-проекта, нацеленного на оптимизацию логистических процессов. Пилотное тестирование будет проводиться в сотрудничестве с blockchain-стартапом T-Mining. По их мнению, технология блокчейн способна повысить прозрачность обмена данными и ускорить взаимодействие между участниками логистических процессов и клиентами порта. Это, в свою очередь, минимизирует вероятность каких-либо ма-

нипуляций данными.

Гигант грузоперевозок FedEx начал сотрудничество с Blockchain inTransportAlliance (BiTA) для внедрения технологии блокчейн в свою деятельность¹. Компания уже начала развивать производственные стандарты для использования технологии распределенного реестра и тестирует блокчейн-платформы. Сейчас FedEx работает над реализацией пилотного проекта, основанного на блокчейне, для хранения данных. Это позволит определить, какие данные нужны для постоянного реестра, который в дальнейшем будет использоваться для разрешения споров между клиентами FedEx.

Таким образом, использование технологии распределенных реестров в цепи поставок дает возможность

- получить полную информацию о любой партии товара, занесенной в базу данных, что обеспечит прозрачность цепи поставок, принесет пользу и конечным потребителям, которые смогут убедиться в безопасности продукции [8];
- бороться с мошенничеством и ошибками доставки, ведь одним из важных преимуществ технологии является моментальное одновременное обновление информации у всех участников логистической цепи [7];
- упразднить необходимость оформлять большое количество товаросопроводительной документации на каждом этапе пути;
- гарантировать отсутствие подмены товаров на протяжении всей цепочки поставки и выявлять фальсификат продукции;
- ускорить взаимодействие между участниками логистической цепи и собирать данные, необходимые для разрешения споров.

¹ FedEx начинает тестировать блокчейн-решения в логистике // Insider.pro — иллюстрированное издание о криптовалютах и финансовых рынках. URL: <https://ru.insider.pro/topnews/2018-02-02/fedex-nachinaet-testirovat-blokchejn-resheniya-v-logistike/>

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Байгулов, Р. М. Финансовые технологии — блокчейн / Р. М. Байгулов, А. Г. Сквоиков // Экономика и управление народным хозяйством: генезис, современное состояние, перспективы развития. — Воронеж : АМиСта, 2017. — С. 152—159.
2. Блокчейн и технология распределенного реестра // SAP Website. — URL: <https://www.sap.com/cis/products/leonardo/blockchain.html> (дата обращения: 12.07.2018).
3. Горшенин, В. Ф. Короткие циклы развития в высокотехнологичных отраслях / В. Ф. Горшенин // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2015. — № 1 (3356). — С. 42—49.
4. Гусева, И. Б. Развитие инструментов цифровизации экономики и промышленности / И. Б. Гусева // Актуальные вопросы экономики, менеджмента, инноваций. — Н. Новгород : Нижегород. гос. техн. ун-т им. Р. Е. Алексеева, 2017. — С. 17—24.

-
5. Иванова, Ю. И. Подходы к внедрению блокчейн-технологии в банковскую сферу / Ю. И. Иванова // Вестн. науки и образования. — 2018. — № 7 (43). — С. 40–45.
 6. Путь через блокчейн: как Китай осваивает новые финансовые технологии // ЗАО «РОСБИЗНЕСКОНСАЛТИНГ». — URL:<https://www.rbc.ru/opinions/economics/21/06/2017/594a30529a794767690a7042> (дата обращения: 12.07.2018).
 7. Салабутин, А. В. Блокчейн-технологии: перспективы развития в Российской Федерации / А. В. Салабутин, А. Н. Бабко // Аллея науки. — 2018. — № 5 (21). — С. 554–561.
 8. Сысоев, Н. А. Блокчейн и перспективы развития современной электронной розничной торговли / Н. А. Сысоев // Управление экономическими системами. — 2018. — № 6 (112). — С. 43–48.
 9. Цветкова, Л. А. Перспективы развития технологии блокчейн: конкурентные преимущества и барьеры / Л. А. Цветкова // Экономика науки. — 2017. — № 4. — С. 275–296.
 10. Цифровизация экономики. Блокчейн // Теория и практика развития предпринимательства: современные концепции, цифровые технологии и эффективная система. — М. :Дашков и К°, 2018. — С. 82–85.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Рахматуллина Виктория Рамильевна — магистрант Челябинского государственного университета. rahmatullinavika1995@gmail.com

Горшенин Виктор Фёдорович — кандидат физико-математических наук, доцент кафедры менеджмента Челябинского государственного университета. vigor@csu.ru

REFERENCES

1. Baygulov R.M., Skovikov A.G. Finansovye tekhnologii — blokchejn [Financial technologies — blocking]. *Ekonomika i upravlenienarodnymhozjaystvom: genesis, sovremennoesostoyanie, perspektivyrazvitiya* [Economics and management of the national economy: genesis, current state, development prospects]. Voronezh, AMiSta Publ., 2017. Pp. 152–159. (In Russ.).
2. Blokchejn i tekhnologiyaraspredelennogoreestra [Blocking and technology of the distributed registry]. *Website of SAP*. Available at: <https://www.sap.com/cis/products/leonardo/blockchain.html>, accessed 12.07.2018. (In Russ.).
3. Gorshenin V.F. *Korotkie cikly razvitiya v vysokotekhnologichnyh otraslyah* [Short cycles of development in high-tech industries]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudastvennogo universiteta* [Bulletin of Chelyabinsk State University], 2015, no. 1 (3356), pp. 42–49. (In Russ.).
4. Guseva I.B. *Razvitie instrumentov cifrovizacii ehkonomiki i promyshlennosti* [Development of tools for digitalization of economics and industry]. *Aktual'nye voprosy ehkonomiki, menedzhmenta, innovacij* [Current issues of economics, management, innovation], Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod State Technical University named after R.E. Alekseeva Publ., 2017. Pp. 17–24. (In Russ.).
5. Ivanova U.I. *Podhody k vnedreniy ublokchejn-tekhnologii v bankovskuyusferu* [Approaches to the introduction of blockchain technology in the banking sector]. *Vestnik nauki i obrazovaniya* [Bulletin of science and education], 2018, no. 7 (43), pp. 40–45. (In Russ.).
6. *Put' cherez blokchejn: kak Kitaj osvaivaet novye finansovye tekhnologii* [The way through the block: how China is developing new financial technologies]. ЗАО «РОСБИЗНЕСКОНСАЛТИНГ» [CJSC “ROSBIZNESKONSALTING”]. Available at: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/21/06/2017/594a30529a794767690a7042>, accessed 12.07.2018. (In Russ.).
7. Salabutin A.V, Babko A.N. *Blokchejn-tekhnologii: perspektivy razvitiya v Rossijskoj Federacii* [Blockchain technologies: development prospects in the Russian Federation]. *Alleya nauki* [Science Alley], 2018, no. 5 (21), pp. 554–561. (In Russ.).
8. Sysoev N.A. *Blokchejn i perspektivy razvitiya sovremennoj ehlektronnoj roznichnoj trgovli* [Blockchain and development prospects for modern electronic retail]. *Upravlenie ehkonomicheskimi sistemami: ehlektronnyj nauchnyj zhurnal* [Management of economic systems: electronic scientific journal.], 2018, no. 6 (112), pp. 43–48. (In Russ.).
9. Tsvetkova L.A. *Perspektivy razvitiya tekhnologii blokchejn: konkurentnye preimushchestva i bar'ery* [Prospects for the development of blockade technology: competitive advantages and barriers]. *Ekonomika nauki* [Economics of science], 2017, no. 4, pp. 275–296. (In Russ.).
10. *Cifrovizaciya ehkonomiki. Blokchejn* [Digitalization of the economy. Blockchain]. *Teoriya i praktika razvitiya predprinimatel'stva: sovremennye koncepcii, cifrovye tekhnologii i ehffektivnaya sistema* [Theory and practice of entrepreneurship development: modern concepts, digital technologies and effective system], Moscow, Dashkov i K°, 2018. Pp. 82–85.

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

PERSONNEL MANAGEMENT
AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

УДК 331.103
ББК 65.242

РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ТРУДА РУКОВОДЯЩЕГО ПЕРСОНАЛА ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ: АНАЛИЗ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

К. С. Куксенко¹, Т. А. Коркина¹, О. А. Лапаева²

¹ Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия

² Челябинский филиал Института горного дела УрО РАН, Челябинск, Россия

В статье проанализирована система регламентации труда руководителей на горнодобывающем предприятии. Разработаны количественные показатели деятельности руководителя и система рейтинговой оценки, позволяющие оценить качество управления. Предложена методика разработки функционала руководителей как метод совершенствования регламентации их труда.

Ключевые слова: *регламентация труда, горнодобывающее предприятие, руководители, функционал, рейтинг.*

REGULATION OF LABOR MANAGERS OF MINING ENTERPRISES: ANALYSIS AND IMPROVEMENTS

K.S. Kuksenko¹, T.A. Korkina¹, O.A. Lapaeva²

¹ Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

² Chelyabinsk branch of the Institute of mining UB RAS, Chelyabinsk, Russia

In work the system of the labor regulation of mining enterprises' managers is analyzed. Quantitative indicators of managers' work and rating system, allowing to estimate quality of management are developed. The methodology of development of executive functions as a method of improvement labor regulation of managers is proposed.

Keywords: *labor regulation, mining enterprise, managers, functional, rating.*

На сегодняшний день в теории и практике управления понятие «регламентация» носит преимущественно формальный характер, отражающий юридическое закрепление каких-либо норм. Наиболее распространенное определение регламентации труда — это установление правил,

положений, инструкций, норм, определяющих порядок деятельности работников при осуществлении ими трудовых функций [5, с.46].

Одним из первых, кто прямо указал на проблему регламентации, считается Эмиль Дюркгейм. Он это сделал в своей работе, посвященной

разделению труда, более ста лет назад. Он отмечает: «Чем более солидарны члены общества, тем более поддерживают они разнообразные отношения друг с другом, так и с группой в целом. С другой стороны, число этих отношений непременно пропорционально числу определяющих их юридических правил» [4. С. 120]. Таким образом, он четко указывает на юридический аспект регламентации, хотя сам термин «регламентация» пока не использует [7. С. 9].

Согласно классификации Э. Дюркгейма, существуют 4 проблемы регламентации, которые должен решать каждый руководитель [10. С. 48]:

1. Регламентация. Объем и качество.
2. Регламентация и свобода.
3. Регламентация и самоорганизация.
4. Регламентация и справедливость.

Рассмотренные более ста лет назад проблемы регламентации существуют и сегодня. Особенно актуальны поднятые проблемы соотношения регламентации и свободы, и самоорганизации в деятельности руководителей, поскольку деятельность руководителя обладает рядом отличительных характеристик. Так, исследователи вопроса характера труда руководителей и управленческого персонала на сегодняшний день говорят о том, что труд управленческого персонала носит следующий характер [9. С. 11–12]:

1. Умственный,
2. Разнообразный, нестабильный,
3. Творческий,
4. Предпринимательский,
5. Информационно-коммуникационный,
6. Инновационный.

Соотнесение характера труда руководителей и проблем, выделенных в системе регламентации в целом, позволяет выявить недостатки, существующие в регламентации труда руководителей:

1. *Объем и качество регламентов.* Большое количество регламентов в деятельности руководителей, не дает гарантии более качественного процесса управления, а иногда, наоборот, может производить обратный эффект. Также необходимо исключить формалистский подход к существующим регламентам (в них не должно быть противоречий и несостыковок).

2. *Регламентация и свобода.* Необходимо создать такую систему регламентации на предприятии, которая не ограничивала бы руководителей, а, наоборот, создавала им поле свободы.

3. *Регламентация и самоорганизация.* Деятельность руководителей непостоянна и зависит от сложившихся условий и обстоятельств, в которых руководитель вынужден принимать управленческие решения. Предусмотреть все возможные варианты и прописать их в инструкциях невозможно, поэтому необходима система основных

показателей, на которые руководитель может ориентироваться в процессе своей деятельности.

4. *Регламентация и справедливость.* Регламентация не выполнит свою функцию обеспечения солидарности, если она не будет справедлива, в связи с этим необходима система оценки, позволяющая объективно отражать качество выполнения руководителем своих функций и регламентов.

Таким образом, сложность процесса регламентации труда руководителей определяется тем, что данная категория работников обладает особым творческим и разнообразным характером труда и рядом специфических особенностей деятельности, затрудняющих установление и закрепление в документальной форме четких алгоритмов действий при осуществлении ими своих трудовых функций.

В деятельности руководителя основным регламентирующим документом является должностная инструкция.

Должностная инструкция, являясь необходимым звеном системы актов о компетенции, закрепляет реализуемую деятельность в формализованных правилах. В идеале должностная инструкция должна выполнять функцию нормативной деятельности работников, основной целью которой является четкое разделение и закрепление по каждой должностной позиции обязанностей, прав и ответственности [2. С. 30].

Для оценки состояния регламентации труда руководителей на горнодобывающих предприятиях был проведен анализ должностных инструкций руководителей. Анализ проводился путем выявления в пунктах инструкций основных направлений деятельности руководителя, а именно:

- обеспечение безопасности;
- обеспечение эффективности;
- поддержание порядка (воспроизводство деятельности);
- развитие.

Помимо анализа проводилась самооценка должностных инструкций руководителями, которые должны осуществлять деятельность исходя из этих инструкций. По итогам анализа и самооценки должностных инструкций некоторые руководители относят пункты должностной инструкции, направленные на поддержание порядка, к направлениям «развитие», «безопасность», «эффективность». Данная ситуация показывает, что руководители не понимают своих основных функций и направлений деятельности.

Анализ должностных инструкций руководителей выявил следующие проблемы:

1. Полное или частичное отсутствие функции развития. Функция развития, которая

включает создание необходимых условий для работы персонала структурного подразделения и всей организации, должна быть одной из ключевых функций руководителя, однако в должностных инструкциях она либо отсутствует совсем, либо выражена неявно.

2. Инструкция преимущественно носит формальный характер. Структура инструкции является типовой, и большинство обязанностей и функций, отраженных в ней, идентичны обязанностям рабочих — «соблюдать правила техники безопасности», «осуществлять и выполнять требования законодательных, нормативных документов по охране окружающей среды», то есть доля действительно важных и соответствующих должности руководителя функций очень мала.
3. Большинство руководителей не знакомы с содержанием своей должностной инструкции. В связи с тем, что инструкция в большинстве своем типовая, многие руководители подписывают ее, не ознакомившись с содержанием. То есть в ходе анализа были выявлены смысловые и логические ошибки, однако инструкция была подписана, и руководитель осуществлял свою деятельность в рамках этой инструкции.

Исходя из анализа должностных инструкций руководителей, можно сделать вывод, что на сегодняшний день документ, основным предназначением которого является регламентация деятельности руководителя и отражение его основных функций, не реализует это предназначение. В своей деятельности большинство руководителей его не используют и управляют не исходя из своих должностных функций, а по принципу «здесь и сейчас», то есть не осуществляют планирование и развитие на будущее, а решают текущие вопросы либо устраняют последствия нерешенных в предыдущем периоде задач.

Поскольку для руководителей, как для рабочих, невозможно прописать четкую последовательность действий в той или иной ситуации, в рамках совершенствования регламентации труда руководителей особое внимание необходимо уделить не «процессу», а «результату», т. е. показателям качества управления. Данные показатели предлагается разделить по основным направлениям деятельности руководителя: результативность, безопасность, эффективность, развитие и работа с персоналом (табл. 1).

Разработанные количественные показатели деятельности руководителей нуждаются в документальном закреплении, то есть в регламентации. То есть в целях совершенствования ре-

гламентации труда необходимо formalизовать деятельность руководителя, а именно создать систему функций управления, реализация которых обеспечивает требуемую динамику повышения эффективности и безопасности производства. Такая формализованная система функций управления представляет собой функционал руководителя.

Функционал руководителя не только определяет круг выполняемых руководителем функций, но и определяет методы решения поставленных перед руководителем задач.

Исследования по разработке функционала руководителя определяют ряд методологических положений [3. С. 15]:

1. Функционал — это предназначение руководителя и главное средство обеспечения требуемой динамики повышения эффективности и безопасности производства в конкретной зоне ответственности.
2. Функционал должен быть институционально закреплён и обеспечен соответствующими средствами и механизмом контроля его реализации.
3. Меру освоения функционала руководителя следует оценивать по показателям эффективности и безопасности производства, и эффективности работы с персоналом.
4. Освоение требуемых типов функционалов и их развитие необходимо осуществлять посредством усиления вовлеченности и повышения потенциала руководителя в ходе решения задач совершенствования производства в своей зоне ответственности.

На некоторых горнодобывающих предприятиях ведется работа по формированию и развитию функционалов руководителей как корпоративных документов, которые оформляются в виде Положения о должностном лице. Однако проведенный анализ существующих должностных инструкций показал, что на сегодняшний день инструкция носит формальный характер и некоторые руководители не знакомы с ее содержанием. Кроме того, многие руководители недовольны большим количеством регламентирующих документов, и еще один документ, регламентирующий деятельность, может вызвать отторжение со стороны руководителей, и новый документ не окажет должного эффекта. В связи с этим необходимо не создавать новый документ, а изменить уже имеющийся, то есть усовершенствовать должностную инструкцию (табл. 2).

На горнодобывающих предприятиях ведется работа по формированию функционалов руководителей, однако на сегодняшний день не сформирована единая методика разработки и внедрения данных функционалов, а также не всегда

Показатели деятельности руководителя*

Направление деятельности	Показатель оценки	Формула**
1. Результативность	Объем продукции, услуг	$T, T\text{-км}, M^3$
	Коэффициент качества продукции, услуг	$K_{кп} = (N_{п} - N_{бр}) / N_{п}$
	Коэффициент качества планирования	$K_{кп} = N_{пп} / N_{оп}$
	Коэффициент операционной организованности	$K_{оо} = N_{со} / N_{оо}$
2. Безопасность	Количество нарушений техники безопасности	$\rightarrow 0$
	Коэффициент частоты травмирования	$K_{чт} = N_{т} / N_{с}$
	Коэффициент эффективности обеспечения безопасности труда работников	$K_{э}^B = N_{устр}^B / N^B$
	Коэффициент надежности обеспечения безопасности труда работников	$K_{н}^B = N_{п}^B / N$
3. Эффективность	Себестоимость производства	$\rightarrow \min$
	Коэффициент нарушений технологических параметров	$K_{тн} = N_{отн} / N_{оо}$
	Коэффициент использования оборудования	$K_{ио} = T_{ф} / T_{п}$
	Коэффициент использования рабочего времени	$K_{и.р.в.} = T_{ф} / T_{п}$
4. Работа с персоналом	Нарушение трудовой дисциплины	$\rightarrow 0$
	Уровень профессионализма	$\rightarrow 1$
	Качество кадрового состава	$\rightarrow \max$
	Наличие кадрового резерва на более высокий уровень управления	$K_{кр} = Ч_{р} / Ч_{ш}$
5. Развитие	Количество инноваций	$\rightarrow \max$
	Коэффициент внедрения инноваций	$K_{ви} = N_{ви} / N_{ои}$
	Коэффициент эффективности инноваций	$K_{эи} = Э_{ви} / З_{рви}$

* составлено автором на основе [1]

** Обозначения:

 $N_{п}$ — общее количество продукции, услуг, работ; $N_{бр}$ — количество бракованной продукции, некачественно оказанных услуг / работ; $N_{пп}$ — количество периодов, отработанных с плановыми параметрами; $N_{оп}$ — общее количество периодов; $N_{со}$ — количество стандартизованных операций в производственном процессе; $N_{оо}$ — общее количество операций в производственном процессе; $N_{т}$ — количество случаев травмирования; $N_{с}$ — количество смен в отчетном периоде; $N_{устр}^B$ — количество устраненных нарушений за период; N^B — общее количество нарушений за период; $N_{п}^B$ — количество мес. (сут., см.), отработанных без нарушений правил безопасности; N — количество мес. (сут., см., ч) в периоде; $N_{отн}$ — количество операций, выполненных с технологическими нарушениями; $T_{ф}$ — фактическое время; $T_{п}$ — плановое время; $Ч_{р}$ — численность работников, готовящихся к замещению вышестоящих должностей; $Ч_{ш}$ — штатная численность подразделения; $N_{ви}$ — количество внедренных инноваций; $N_{ои}$ — общее количество инноваций (внедренные и не принятые к внедрению); $Э_{ви}$ — социальный и экономический эффект от внедрения инноваций; $З_{рви}$ — затраты на разработку и внедрение инновации.

ясно, какие показатели результатов управления необходимо включать в данный функционал.

Во-первых, для совершенствования регламентации труда руководителей и разработки и внедрения функционала руководителей необходимо учитывать качество управления. Для оценки ка-

чества управления была разработана пошаговая схема (см. рис. 1).

Необходимость оценки качества управления для регламентации труда и разработки функционала руководителя вызвана тем, что в ходе трудовой деятельности руководитель должен

Предлагаемые изменения в должностную инструкцию руководителя*

Показатель сравнения	Существующая должностная инструкция	Предлагаемая должностная инструкция
Целевое предназначение	Документ, определяющий место руководителя в структуре подразделения	Действенный инструмент управления и нормирования, определяющий методы решения поставленных перед руководителем задач
Характер документа	Типовой отраслевой документ	Документ, учитывающий особенности деятельности конкретного подразделения и руководителя
Состав документа	Задачи, права, обязанности и ответственность, порядок приема, замещения и увольнения	Задачи, права, обязанности и ответственность, порядок приема, замещения и увольнения, целевые задачи руководителя, методы их решения и способы обеспечения взаимодействия персонала
Показатели деятельности	Отсутствуют	Количественные показатели результатов деятельности руководителя (см. табл. 1)

* Составлено автором.

выполнять все основные управленческие функции (планирование, организацию, мотивацию, контроль). Однако на практике довольно часто происходит ситуация, когда одной из функций руководитель уделяет больше своего рабочего времени, считая, что она является более приоритетной, например контролю, из-за этого недостаточное внимание уделяется остальным, что в свою очередь приводит к тому, что в работе подразделения возникают проблемы из-за недостаточного внимания к мотивации персонала или некачественной организации производственного процесса. Для того чтобы выявить, как руководитель распределяет свое рабочее время по функциям управления и как это влияет на работу подразделения, необходимо провести анализ соответствия фактического и требуемого уровня качества управления.

Нормативные значения оценки качества выполнения функционала руководителей подразделений и оценки их профессиональных качеств устанавливаются руководителем предприятия исходя из разработанных специальных матриц, в которых 5 уровней развития: 1 — крах неизбежен, 2 — деградация, 3 — воспроизводство, 4 — расширенное воспроизводство, 5 — устойчивая траектория развития. Так, например, если требуемый уровень развития предприятия не подразумевает расширения производства и выход на новый уровень развития, а направлен исключительно на поддержание уже достигнутого уровня, нормативные значения качества управления и профессиональных качеств руководителей структурных подразделений устанавливаются в районе 3 уровня.

Для решения проблемы соотношения регламентации и оценки выполнения функционала руководителем предлагается использовать рейтинговую оценку деятельности руководителей, тем более что основой этой оценки выступают

разработанные количественные показатели деятельности.

Существующая на горных предприятиях система оценки результатов деятельности структурных подразделений ориентирована в основном на обоснование размера премирования руководителей и работников подразделения [8. С. 107]. Однако в современных условиях актуальной является задача достоверного и комплексного информационного обеспечения о соответствии получаемых результатов целевым параметрам развития предприятия (подразделения).

В связи с этим необходима система оценки результатов труда, которая была бы не только инструментом контроля и установления размера премии, но и отражала реальные результаты деятельности, анализ которых способствовал бы планированию деятельности и развитию предприятия.

В качестве такой системы целесообразно использовать систему рейтинговой оценки. Основные отличительные особенности данной системы от существующей системы оценки представлены в табл. 3.

Можно сделать вывод, что существующая, традиционная для многих горнодобывающих предприятий система оценки деятельности производственного подразделения имеет все признаки так называемой запаздывающей системы, а система рейтинговой оценки нацелена на релевантность предоставляемых данных.

Кроме того, рейтинговая оценка более динамична, то есть рейтинг является оценкой на заданный момент времени и периодически должен подтверждаться или изменяться с учетом меняющейся цели развития предприятия, экономической ситуации, условий и факторов производства. Необходимо проводить текущий мониторинг и обновлять рейтинги на основе периодического пересмотра рейтинговой оценки.

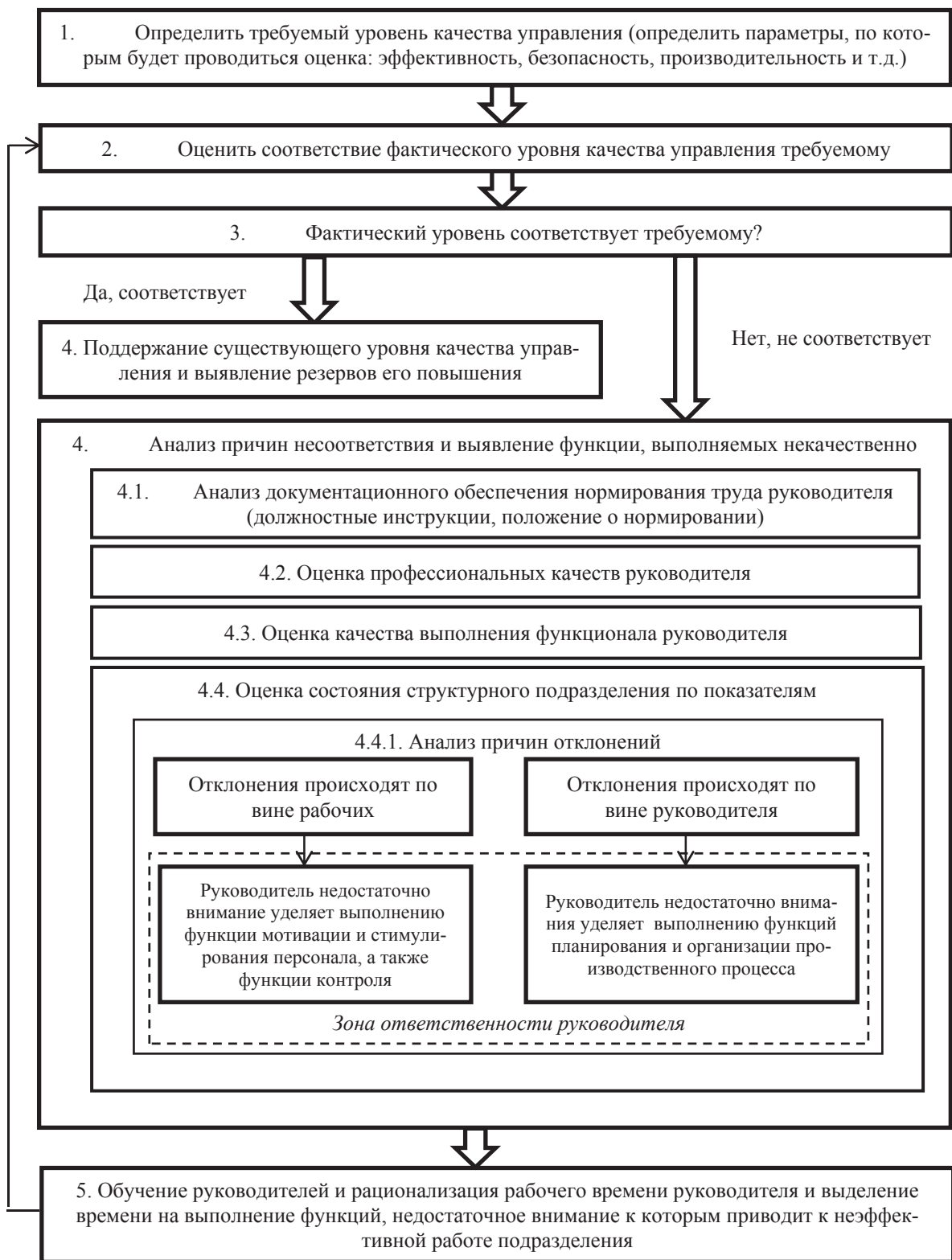


Рис. 1. Порядок оценки качества управления при совершенствовании регламентации труда руководителей (составлено автором)

Сравнение существующей системы оценки результатов деятельности структурных подразделений горнодобывающего предприятия и системы рейтинговой оценки [6. С. 237]

Характеристики	
существующей системы оценки	системы рейтинговой оценки
1. Нет наглядного представления результатов работы службы по направлениям: работа с персоналом, результаты работы службы в части ее развития	1. Результаты работы предприятия (подразделения) представлены комплексно, наглядно и выделены цветом относительно заданного уровня по основным направлениям: безопасность, эффективность, работа с персоналом, развитие.
2. При рассмотрении преобладает план-факт-анализ показателей, динамика показателей и их тенденции практически не рассматриваются	2. Позволяет проследить динамику, прогнозировать изменение значений при изменении целей и задач предприятия (подразделения), вносить корректировки через весовые коэффициенты
3. Отсутствие единого измерителя результатов работы руководителей различных подразделений, нет сопоставимости результатов	3. Используется единый измеритель (баллы) результатов работы руководителей производственных подразделений, есть возможность сопоставления
4. Не позволяет оценить и сопоставить количественные и качественные характеристики объекта управления руководителя подразделения	4. Позволяет оценить как количественные показатели, так и качественные характеристики объекта управления руководителя 5. Возможность организации внутренней конкуренции между службами как инструмента повышения мотивации персонала

Цель освоения рейтинговой оценки результатов деятельности подразделений — вовлечение менеджмента всех уровней управления предприятием в процесс взаимовыгодного сотрудничества, направленного на повышение эффективности и безопасности производства [7. С. 107].

Таким образом, совершенствование регламентации труда руководителей путем изменения должностной инструкции, отражающей не только место, значение и ответственность руководителя в структуре предприятия, но и функционал руководителя, методы решения целевых задач и способы обеспечения взаимодействия персонала подразделения, создат условия для повышения эффективности работы руководителя, управления и развития производственного процесса.

Для обеспечения системного подхода к совершенствованию регламентации труда руководителей на горнодобывающих предприятиях разработан алгоритм, который представлен на рис. 2.

Регламентация функционала руководителя и рейтинговая оценка его деятельности будут способствовать повышению эффективности деятельности руководителя, качественному выполнению им своих функций, грамотной организации производственного процесса, что, в свою очередь, приведет к формированию требуемых взаимоотношений и взаимодействия всего персонала структурного подразделения, что закономерно приводит к повышению эффективности деятельности предприятия.

Мероприятия по совершенствованию регламентации труда требуют комплексного анализа их эффективности, так как оказывают влияние одновременно на различные стороны производственной деятельности как самого руководителя, так и всего предприятия. Поэтому анализируются материально-технические, организационные и экономические последствия, а также учитываются их социальная значимость.

Оценивать эффективность предложенных мероприятий по совершенствованию регламентации труда руководителей путем внедрения функционала руководителя и системы рейтинговой оценки предлагается посредством изменения результатов рейтинговой оценки и полученного от этого эффекта, так, изменение рейтинга (до внедрения предлагаемого проекта и после внедрения) отразит, эффективны ли были предложенные мероприятия.

Совершенствование регламентации труда руководителя на основе разработки и применения количественных показателей деятельности и функционала руководителя, а также рейтинговой оценки его деятельности будут способствовать повышению эффективности руководителя, качественному выполнению им своих функций, грамотной организации производственного процесса, что, в свою очередь, приведет к формированию требуемых взаимоотношений и взаимодействия всего персонала и, как следствие, к повышению эффективности деятельности предприятия в целом.

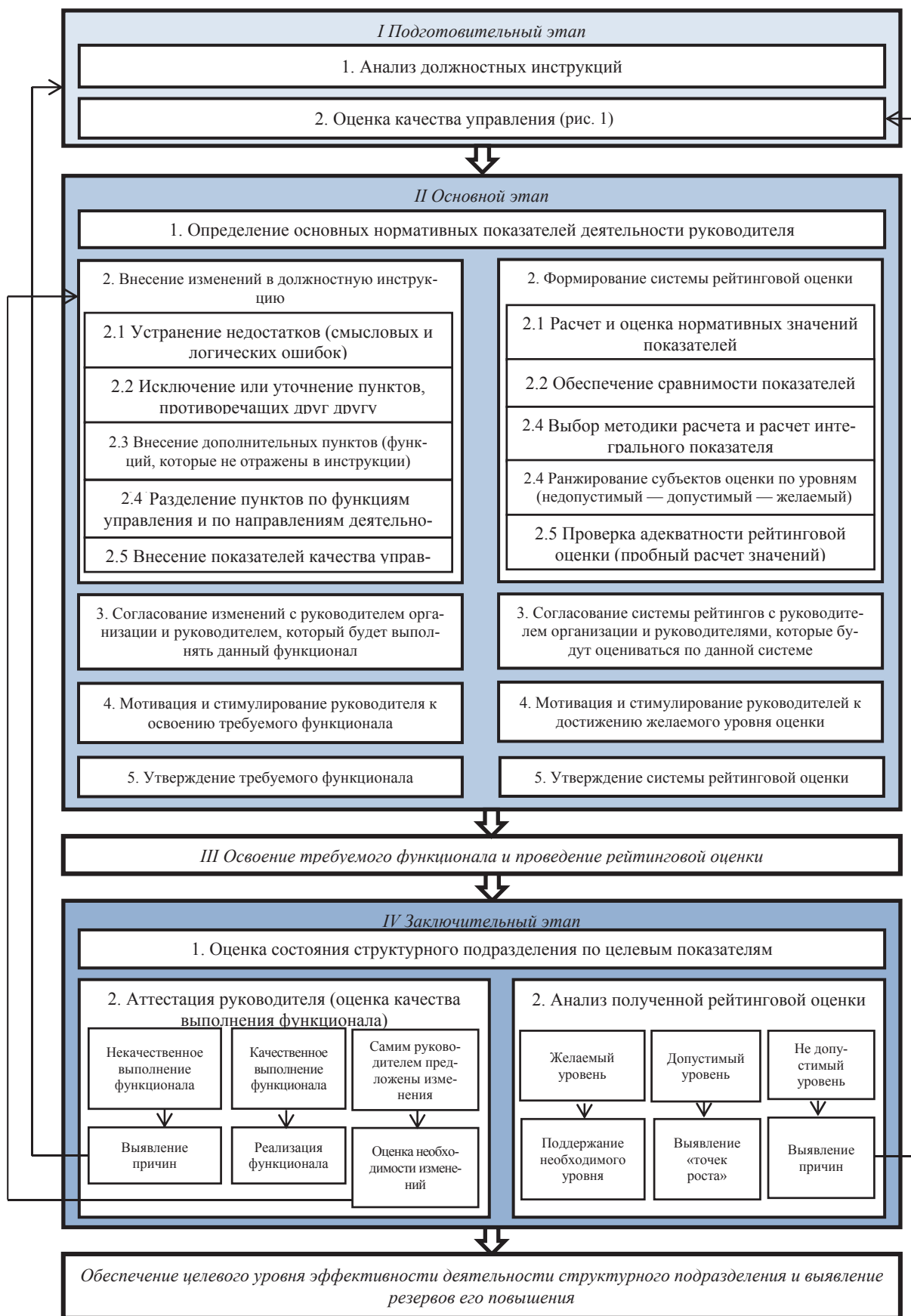


Рис. 2. Алгоритм совершенствования регламентации труда руководителей (составлено автором)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамов, В. П. О развитии функционала начальника участка угледобывающего предприятия / В. П. Адамов, Т. А. Коркина // Уголь. — 2016. — № 2. — С. 76–77.
2. Давыдовский, Ф. Н. Регламентация труда руководителей, специалистов и служащих как средство анализа содержания управленческой деятельности / Ф. Н. Давыдовский // Экономика, предпринимательство и право. — 2014. — Т. 4. — № 3. — С. 30–48.
3. Дьяконов, А. В. Развитие функционала начальника участка для повышения эффективности и безопасности производства на угольном разрезе : дис. ... канд. техн. наук. / А. В. Дьяконов. — М., 2013. — 132 с.
4. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. — М. : Наука, 1991. — 575 с.
5. Ивановская, Л. В. Управление персоналом: теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала: учеб.-практ. пособие / Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова ; под ред. А. Я. Кибанова. — М. : Проспект, 2012. — 64 с.
6. Карпов, А. Н. Система рейтинговой оценки результатов деятельности руководителей производственных подразделений транспортного предприятия / А. Н. Карпов, Ю. А. Оленик // Повышение безопасности и эффективности угледобычи. — 2016. — № 12 (спец. вып. 41). — С. 232–244.
7. Конюкова, Н. И. Регламентация и нормирование труда : учеб. пособие / Н. И. Конюкова, А. Е. Бойко. — Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. — 158 с.
8. Коркина, Т. А. Система рейтингов как инструмент оценки и развития профессионализма работника / Т. А. Коркина, О. С. Шивырялкина // Актуальные проблемы государственного и корпоративного управления : сб. науч. тр. / под общ. ред. С. А. Головихина. — Челябинск : Край Ра, 2016. — С. 106–109.
9. Миядин, А. Н. Нормирование труда управленческого персонала на промышленных : автореф. дис. ... канд. экон. наук / А. Н. Миядин. — Омск, 2011. — 22 с.
10. Чернышев, С. Б. Корпоративное предпринимательство: от смысла к предмету: цикл лекций / С. Б. Чернышев. — М. : Молодая гвардия, 2001. — 685 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Куксенко Ксения Сергеевна — магистрант Челябинского государственного университета. kuksenko-k@mail.ru

Коркина Татьяна Александровна — доктор экономических наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. kort2005@mail.ru

Лапаева Оксана Анатольевна — кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Челябинского филиала Института горного дела УрО РАН. lapaeva@yandex.ru

REFERENCES

1. Adamov V.P. O razvitiifunktsionala nachal'nika uchastka ugledobyvayushhego predpriyatiya [About development of the functional of the chief of the site of the coal mining enterprise] *Ugol'* [Coal], 2016, no. 2, pp. 76–77. (In Russ.).
2. Davydovskij F.N. Reglamentatsiya truda rukovoditelej, spetsialistov i sluzhashhikh kak sredstvo analiza sodержaniya upravlencheskoj deyatel'nosti [Regulation of the work of managers, specialists and employees as a means of analyzing the content of management]. *Ekonomika, predprinimatel'stvo i pravo* [Economics, entrepreneurship and law], 2014, vol. 4, no. 3, pp. 30–48. (In Russ.).
3. D'yakonov A.V. *Razvitie funktsionala nachal'nika uchastka dlya povysheniya ehffektivnosti i bezopasnosti proizvodstva na ugol'nom razreze* [Development of the functional of the site manager to improve the efficiency and safety of production on the coal section]. Thesis. Moscow, 2013. 132 p. (In Russ.).
4. Dyrkgejm E. *O razdelenii obshhestvennogo truda. Metod sotsiologii* [On the division of social labor. The method of sociology]. Moscow, 1991. 575 p. (In Russ.).
5. Ivanovskaya L.V., Mitrofanova E.A. *Upravlenie personalom: teoriya i praktika. Organizatsiya, normirovanie i reglamentatsiya truda personala* [Personnel management: theory and practice. Organization, standardization and regulation of work personnel]. Moscow, 2012. 64 p. (In Russ.).
6. Karpov A.N. *Sistema rejtingovoj otsenki rezul'tatov deyatel'nosti rukovoditelej proizvodstvennykh podrazdelenij transportnogo predpriyatiya* [System of rating evaluation of performance of heads of production units of the transport company]. *Povyshenie bezopasnosti i ehffektivnosti ugledobychi* [Improving the safety and efficiency of coal production], 2016, no. 12, pp. 232–244. (In Russ.).
7. Konyukova N.I. *Reglamentatsiya i normirovanie truda* [Regulation and regulation of labor]. Novosibirsk, 2015. 158 p. (In Russ.).

-
8. Korkina T.A. Sistema rejtingov kak instrument otsenki i razvitiya professionalizma rabotnika [Rating system as a tool for evaluation and development of professionalism of the employee]. *Aktual'nye problemy gosudarstvennogo i korporativnogo upravleniya* [Actual problems of state and corporate management]. Chelyabinsk, 2016. Pp. 106–109. (In Russ.).
 9. Miyadin A.N. *Normirovanie truda upravlencheskogo personala na promyshlennykh predpriyatiyakh* [Work standardizing for management personnel at industrial enterprises]. Abstract of thesis Omsk, 2011. (In Russ.).
 10. Chernyshev S.B. *Korporativnoe predprinimatel'stvo: ot smysla k predmetu* [Corporate entrepreneurship: from sense to object], Moscow, 2001. 685 p. (In Russ.).

ОЦЕНКА СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

Д. Л. Тягаева, Н. И. Заплетина

Самарский государственный институт культуры,
Самара, Россия

Статья посвящена вопросам оценки стиля управления руководителя в организации социально-культурной сферы. Даны определения стиля управления, представлена их классификация. Авторами коротко охарактеризованы стили управления, определены наиболее эффективные для организаций социально-культурной сферы стили руководства. Представлены результаты исследования, в процессе которого осуществлялась оценка стиля управления в организации социально-культурной сферы, изучено мнение трудового коллектива по вопросам влияния стиля управления на результаты производственной деятельности сотрудников.

Ключевые слова: *стиль управления, учреждения культуры, авторитарный стиль, либеральный стиль, демократический стиль, оценка стиля управления.*

ASSESSMENT OF THE STYLE OF MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION OF SOCIAL AND CULTURAL SPHERE

D.L. Tyagaeva, N. I. Zapletina

Samara State Institute of Culture, Samara, Russia

The article is devoted to the assessment of the managerial management style in the organization of the social and cultural sphere. The definitions of management style, their classification are given. Brief characteristics of management styles are presented, the most effective styles for social and cultural organizations are determined. The results of an assessment of the management style in the organization of the socio-cultural sphere are presented.

Keywords: *management style, cultural institutions, authoritarian style, liberal style, democratic style, management style assessment.*

В современной России успех деятельности организаций социально-культурной сферы определяется различными факторами: уровнем профессионализма сотрудников, творческой одаренностью работников, сложившимся имиджем учреждения культуры в общественном мнении, эффективностью рекламы и системы продвижения социокультурных услуг среди населения, а также многими другими факторами.

Одним из определяющих факторов успешной деятельности организации социально-культурной сферы является правильно подобранный стиль управления менеджера. Ни для кого не секрет, что каждый руководитель выполняет служебные обязанности в определенном, свойственном только ему стиле работы. Соответственно, стиль управления, используемый руководителем, характеризуется относительной устойчивостью, которая проявляется в частом применении тех или иных приемов и методов управления. Эта

устойчивость во многом обусловлена индивидуальными качествами руководителя. Однако при всей их значимости, особенности личности менеджера не исключают и другие компоненты, формирующие стиль его профессиональной деятельности. Поэтому успешный стиль управления имеет динамический характер. На его формирование оказывают влияние не только индивидуально-личностные характеристики руководителя, но и ситуационные факторы окружающей обстановки, специфика социально-культурной деятельности, личностные особенности каждого творческого работника, а также внутригрупповые факторы развития трудового коллектива.

Результативность того или иного стиля управления определяется конкретными условиями деятельности руководителя организации социально-культурной сферы, которые, как правило, изменчивы. От выбора стиля руководства зависит атмосфера в творческом коллективе уч-

реждения культуры, взаимоотношения между сотрудниками, а также между подчиненными и руководителем.

Стиль управления, ориентированный на укрепление творческого сотрудничества, на поддержание человеческих отношений, позволяет руководителю организации социально-культурной сферы обеспечить необходимый уровень профессионального взаимодействия в трудовом коллективе. Как следствие, учреждение социально-культурной сферы работает достаточно эффективно, повышается качество оказываемых социокультурных услуг, растет их востребованность со стороны населения, достигаются поставленные перед организацией социально-культурной сферы цели. Одновременно растет и удовлетворенность сотрудников своей профессиональной деятельностью.

Для улучшения работы организации социально-культурной сферы современному руководителю важно отслеживать и изучать влияние стиля управления на результативность работы трудового коллектива, вырабатывать тот стиль руководства, который позволит улучшить результаты работы персонала учреждения социально-культурной сферы.

Изучение стиля руководства и само возникновение этого понятия связаны с именем известного германо-американского психолога Курта Левина. В 30-е гг. XX в. К. Левин с группой своих сотрудников провёл в США серию экспериментов, в ходе которых выявил три ставших классическими стиля руководства: авторитарный, демократический и либеральный [9].

В «Толковом словаре русского языка» С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой дается следующее определение понятия стиля: «Стиль — это совокупность приемов какой-либо работы, деятельности, поведения» [12]. Согласно «Энциклопедическому словарю по психологии и педагогике», стиль управления — это устойчивая совокупность личностных и социально-психологических характеристик руководителя, посредством которых реализуются те или иные методы воздействия на коллектив [15]. Американские ученые М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури трактуют стиль управления как привычную манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей организации [10].

Общим во всех этих определениях является трактовка стиля управления как способа воздействия руководителя на подчинённых.

Американский ученый Ренсис Лайкерт в своей книге «Новый тип менеджмента», написанной им в 1961 г., подразделяет все стили управления на две группы, выделяя, соответственно, одномерные и многомерные стили управления [8].

Одномерные стили управления обусловлены каким-то одним фактором. Многомерные стили управления представляют собой комплекс взаимодополняющих, переплетающихся подходов, каждый из которых независим от других и поэтому может реализовываться наряду с другими факторами.

Среди одномерных стилей управления ученые традиционно выделяют следующие: авторитарный, демократический и либеральный стили управления [5].

Авторитарный стиль управления базируется на применении соответствующих методов, которые основываются на отдаче подчиненным в приказной форме распоряжений, не объясняя, как они соотносятся с общими целями и задачами деятельности организации. При этом руководитель определяет не только содержание заданий, но и конкретные способы их выполнения. В данном стиле управления отдается предпочтение наказаниям, жесткому тону, официальному характеру отношений, дистанцированию с подчиненными.

Среди преимуществ авторитарного стиля руководства ученые отмечают: внимание к срочности выполнения работ и порядку, а также возможность прогнозирования и предсказания результата трудовой деятельности. В числе недостатков данного стиля управления называется тенденция к сдерживанию индивидуальной инициативы со стороны членов трудового коллектива [11].

Демократический стиль управления, в противоположность авторитарному, предполагает, что руководитель учреждения доверяет подчиненным по большинству решаемых проблем. Он прислушивается к советам, поддерживает с подчиненными полуофициальные отношения. В демократическом стиле управления доминирует высокая степень децентрализации полномочий. На практике выделяют две его разновидности: консультативную и партисипативную. В первом случае руководитель доверяет своим подчиненным в значительной мере, во втором — доверяет полностью [7].

Достоинства демократического стиля управления следующие: стимулирование проявления инициативы со стороны персонала организации, раскрывающее творческий потенциал исполнителей; успешное решение инновационных, нестандартных задач. К недостаткам можно отнести: меньший объем выполняемых работ; ошибки неопытных сотрудников; пассивность при выполнении работ, что, естественно, снижает эффективность деятельности подчиненных.

Либеральный стиль управления основывается на том, что менеджер сводит до минимума своё

вмешательство в управление трудовой деятельностью работников организации. Руководитель, придерживающийся данного стиля, принимает решения по указанию вышестоящих звеньев управления или на основании решения трудового коллектива. Способ доведения этих решений до исполнителей выражается в форме просьбы. Руководитель как бы снимает с себя ответственность за ход работ и передает инициативу в руки подчиненных [4].

Преимущество либерального стиля управления заключается в том, что он позволяет начать дело так, как это видится исполнителям, без вмешательств лидера. Однако группа может потерять скорость и направление движения без лидерского вмешательства, что является недостатком данного стиля руководства.

Для успешной работы организации социально-культурной сферы авторитарный стиль управления считается неприемлемым. Для людей, работающих в сфере культуры, важна свобода мышления, свобода действия, творческая импровизация [6]. Если руководитель будет придерживаться авторитарного стиля управления, ни одно учреждение культуры долго не просуществует. Для благоприятного организационного и коллективного развития организации социально-культурной сферы необходимо применять демократический и либеральный стили управления, так как именно они обеспечивают сотрудникам полную свободу для творческой импровизации и инициативны. Как следствие, организация социально-культурной сферы получит эффективный результат своей деятельности.

В современных управленческих концепциях западных специалистов делается попытка осуществить иные комбинации подходов, формирующих стиль управления. Так, авторитарные методы руководства, содержащие опасность культ личности руководителя, в большей степени сочетаются с подходом, ориентированным на создание коллектива, а демократические, раскрепощающие людей, с подходом, ориентированным на укрепление коллектива.

Однако быстрая смена стилей руководства вряд ли возможна и допустима в силу ряда причин: во-первых, из-за того, что руководитель, обладая конкретными внутриличностными характеристиками, не отступит от своих убеждений; во-вторых, трудовой коллектив, привыкнув к определенному стилю управления, может оказаться не в состоянии принять изменения [2].

Очевидно, что и авторитарный, и демократический, и либеральный стили управления в крайних своих проявлениях встретит в жизни можно крайне редко. Поэтому в реальной жизни в организациях социально-культурной сфе-

ры чаще можно встретить многомерный стиль управления персоналом. Этот стиль считается наиболее оптимальным, так как сочетает в себе ориентированность на окружающую среду и эффективность управленческой деятельности руководителя в целом.

Говоря о многомерном стиле управления, необходимо отметить, что первоначально сложилась идея двумерного стиля управления, основывающегося, с одной стороны, на создании в коллективе благоприятного морально-психологического климата, а с другой — хороших организационно-технических условий, при которых работник достаточно полно сможет раскрыть свои творческие способности. Наиболее простое сочетание этих подходов демонстрирует так называемая «управленческая решетка» ученых из Техасского университета Роберта Блейка и Джейна Моутона [10].

Матрица «решетки менеджмента» имеет два измерения. В основе первого измерения главное место занимает «ориентация на производство». Второе измерение связано с «ориентацией на персонал» и акцентирует внимание руководителя на заботе о людях.

Первое измерение ориентировано на выполнение производственных заданий любой ценой, невзирая на человека в производственном процессе. Особенно характерно это для руководителей, стремящихся любой ценой получить высокие производственные показатели. В этом измерении предполагается решение широкого круга производственных вопросов, касающихся эффективности принятия управленческих решений, подбора персонала, организации трудового процесса, объема и качества выпускаемой продукции, эффективного планирования рабочего времени трудового коллектива и т. п. [14].

Второе измерение (ориентация на персонал) предполагает создание хороших условий труда, отвечающих потребностям и желаниям работников, развитие благоприятных межличностных отношений, формирование благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Каждый тип управленческого поведения руководителя можно обозначить своими координатами, присвоив каждой позиции соответствующие баллы. Накладывая поле, образованное пересечением соответствующих баллов в двумерной ориентации руководителя учреждения социально-культурной сферы на «управленческую решетку» Роберта Блейка и Джейна Моутона, можно отобразить величину экспертных оценок в соответствии с управленческим подходом, которого придерживается тот или иной менеджер, осуществляя руководство [1].

На основе данной «управленческой решетки» нами была проведена оценка стиля управления руководителя кинокомплекса «Киномакс» в городском округе Самара. Данный кинокомплекс представляет собой одну из самых крупных в Самаре организаций социально-культурной сферы, предоставляющих публике широкий спектр развлекательных услуг. Наряду с традиционным кинопоказом новых фильмов, здесь проводятся тематические игровые программы, киноаукционы, работает детский городок. В организации применяется оптимальная репертуарная политика с учётом зрительских предпочтений. Также компания проводит гибкую ценовую политику и внедряет эффективные программы лояльности.

Главная цель нашего исследования заключалась в определении стиля управления, который использует руководитель кинокомплекса «Киномакс» при осуществлении управленческой деятельности. В качестве основного метода исследования был выбран формализованный опрос работников кинокомплекса «Киномакс». Выборка носила сплошной характер. В исследовании приняло участие десять штатных сотрудников организации социально-культурной сферы: 5 мужчин и 5 женщин в возрасте от 19 до 30 лет.

Для проведения исследования нами был разработан специализированный опросный лист, включающий в себя 8 вопросов, которые мы сгруппировали в четыре блока, адекватных тому или иному стилю управления согласно управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Моутона.

Первый блок включал в себя следующие вопросы:

1.1. Оцените, насколько сильно вы ощущаете скрупулезное внимание руководителя организации социально-культурной сферы к удовлетворению интересов трудового коллектива?

1.2. Насколько комфортно Вам психологически находиться на своем рабочем месте?

Второй блок опросного листа был представлен другими вопросами:

2.1. Считаете ли вы, что производственные успехи вашего кинокомплекса были достигнуты, благодаря работе группы людей, а не благодаря отдельной личности (руководителю)?

2.2. Оцените, пожалуйста, насколько можно назвать ваш коллектив взаимозависимым и связанным общими целями?

Третий блок опросного листа включал в себя следующие вопросы:

3.1. Оцените, насколько в кинокомплексе максимально учитываются производственные интересы организации?

3.2. Думаете ли Вы, что интересы производства учитываются в большей степени, чем интересы людей?

Четвертый блок анкеты содержал в себе следующие два вопроса:

4.1. Как часто руководитель вашей организации социально-культурной сферы советуется с персоналом перед принятием важного управленческого решения?

4.2. Всегда ли руководитель устанавливает конкретные способы выполнения задачи?

В ходе опроса мы попросили сотрудников организации социально-культурной сферы оценить каждый вариант ответа по девятибалльной шкале оценки, характеризующей либо высокую (9 баллов), либо низкую (1 балл) степень учета интересов производства и людей.

Результаты ответов распределились следующим образом.

В первом блоке десять из десяти сотрудников кинокомплекса оценивают внимание руководителя к удовлетворению интересов трудового коллектива высшим баллом. Вместе с тем, четвертым работникам находиться на своем рабочем месте очень комфортно, пятерым достаточно комфортно и одному сотруднику некомфортно.

Во втором блоке ответы были такие: семеро из десяти человек считают, что производственные успехи социокультурной организации были достигнуты благодаря работе группы людей, а девять из десяти сотрудников думают, что их коллектив максимально взаимосвязан.

В третьем блоке результаты ответов оказались следующие: восемь из десяти сотрудников кинокомплекса указали, что производственные интересы организации учитываются максимально; остальные склонились к тому, что производственные интересы учитываются недостаточно. Десять из десяти опрошиваемых думают, что интересы производства и интересы людей учитываются руководителем кинокомплекса сбалансировано.

В четвертом блоке ответы респондентов распределились следующим образом. Большая часть опрошиваемых утверждает, что руководитель достаточно часто советуется с персоналом перед принятием важного управленческого решения. Что касается второго вопроса в этом блоке, то все сотрудники считают, что руководство, за редким исключением, не дает конкретных способов выполнения задач, оставляя решение этого вопроса самим исполнителям.

В целом предварительные результаты опроса сотрудников кинокомплекса «Киномакс» свидетельствуют, что для руководителя данной организации социально-культурной сферы наиболее типичным является демократический стиль управления, стимулирующий проявление инициативы со стороны трудового коллектива и позволяющий, раскрывать творческий потенциал исполнителей.

На следующем этапе исследования мы попросили сотрудников социально-культурного учреждения проранжировать все восемь вопросов анкеты в порядке их значимости для повышения эффективности дальнейшей производственной деятельности кинокомплекса.

Результаты получились следующие.

На первом месте оказался вопрос, характеризующий уровень психологической комфортности пребывания сотрудника на своем рабочем месте (номер 1.2).

Второе место занял вопрос, демонстрирующий ориентацию трудового коллектива на взаимозависимость и реализацию общих трудовых целей деятельности (вопрос 2.2).

Третье место сотрудники ответили вопросу, ориентированному на учет интересов производства в ущерб интересам сотрудников организации (вопрос 3.2).

Четвертое по значимости место занял вопрос, свидетельствующий о том, что для персонала важно, когда руководитель организации социально-культурной сферы советуется с персоналом перед принятием важного управленческого решения (вопрос 4.1).

Следующие ответы распределились следующим образом.

На пятом по значимости месте отказался вопрос, характеризующий ориентацию персонала социокультурной организации на совместную деятельность в достижении производственных успехов (вопрос 2.1.). А вот скрупулезное внимание руководителя к интересам трудового коллектива (вопрос 1.1.) оказалось не столь важным для сотрудников, равно как и установление конкрет-

ных способов выполнения задачи со стороны руководителя (вопрос 4.2).

На последнее место по значимости сотрудники кинокомплекса поставили вопрос 3.1: «Оцените, насколько в кинокомплексе максимально учитываются производственные интересы организации?». Данное обстоятельство свидетельствует о том, что сотрудники кинокомплекса, в первую очередь, думают о себе, своем морально-психологическом состоянии, соответственно на второй план уходит состояние коллектива в целом и производственные результаты.

Таким образом, в ходе анализа собранных данных было установлено, что большинство сотрудников положительно оценивает стиль управления своего начальника, считает, что руководство сбалансировано учитывает интересы производства и интересы персонала.

Тем самым стиль управления руководителя кинокомплекса «Киномакс» в г. о. Самара определен согласно управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Моутона как «организационное управление». Этот стиль предполагает баланс производственных результатов и поддержание на удовлетворительном уровне морального настроя людей.

В данной организации социально-культурной сферы этот стиль управления считается наиболее приемлемым, так как благоприятный социально-психологический климат, сложившейся внутри трудового коллектива, свобода мышления и свобода творческой деятельности персонала способствуют привлечению аудитории в кинокомплекс и, как следствие, улучшению результатов работы трудового коллектива.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Батаршев, А. И. Психология управления персоналом : учеб./ пособие / А. И. Батаршев, А. О. Лукьянов. — М. : Изд-во ин-та психотерапии, 2007. — 624 с.
2. Вачугов, Д. Д. Основы менеджмента : учебник для вузов / Д. Д. Вачугов [и др.]. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Высш. шк., 2005. — 376 с.
3. Виханский, О. С. Менеджмент : учеб. пособие / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — М. : Магистр : Инфра-М, 2014. — 576 с.
4. Дейнека, А. В. Управление персоналом : учебник / А. В. Дейнека. — М. : Дашков и К°, 2013. — 291 с.
5. Дорофеев, В. Д. Менеджмент : учеб. пособие / В. Д. Дорофеев, А. Н. Шмелева, Н. Ю. Шестопал. — М. : Инфра-М, 2014. — 338 с.
6. Заплетина, Н. И. Современный руководитель учреждения социально-культурной сферы: модель соответствия / Н. И. Заплетина // Национальное культурное наследие России: региональный аспект : IV Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. Самара : Самар. гос. ин-т культуры, 2016. — С. 132—137.
7. Кабаченко, Т. С. Психология управления: учеб. пособие / Т. С. Кабаченко. — М. : Пед. о-во России, 2000. — 384 с.
8. Кравченко, А. И. История менеджмента: учеб. пособие / А. И. Кравченко. — М. : Кнорус, 2010. — 432 с.
9. Левин, К. Динамическая психология. Избранные труды / К. Левин. — М. : Смысл, 2001. — 572 с.
10. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М. : Вильямс, 2017. — 672 с.
11. Михалева, Е. П. Менеджмент: конспект лекций / Е. П. Михалева. — М. : Юрайт, 2008. — 175 с.
12. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. — М. : АЗЪ, 1993. — 960 с.
13. Омаров, А. М. Менеджмент. Управление — древнейшее искусство, новейшая наука : учебник / А. М. Омаров. — М. : Экономика, 2009. — 638 с.

14. Подкопаев, О. А. Тайм-менеджмент как инструмент эффективного использования рабочего времени в организации социально-культурной сферы / О. А. Подкопаев, С. В. Домнина, С. Ю. Салынина // Междунар. журн. приклад.и фундамент. исслед. — 2016. — № 11-6. — С. 1166—1168.

15. Энциклопедический словарь по психологии и педагогике. — URL: <https://psychology...pedagogy.academic.ru> (дата обращения 04.03.2018)

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Тягаева Дарья Леонидовна — студентка кафедры менеджмента и экономики культуры Самарского государственного института культуры. Tyagaewa_darya1234@mail.ru

Заплетина Нина Ивановна — кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента и экономики культуры Самарского государственного института культуры. zapletina_ni@inbox.ru

REFERENCES

1. Batarshv A.I., Lukyanov A.O. *Psikhologiya upravleniya personalom* [Psychology of Personnel Management], Moscow: Institute of Psychotherapy Publ. 2007. 624 p. (In Russ.).

2. Vachugov D.D. *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of Management]. Moscow, Vysshaya shkola Publ., 2005. 376 p. (In Russ.).

3. Vikhansky O.S., Naumov A.I. *Menedzhment*: [Management. Moscow, Master of Arts : Infra-M, 2014. 576 p.(In Russ.).

4. Deineka A.V. *Upravlenie personalom* [Human resource management]. Moscow, Dashkov i K° Publ., 2013. 291 p. (In Russ.).

5. Dorofeev V.D., Shmeleva A.N., Shestopal N.Yu. *Menedzhment* [Management], Moscow, Infra-M, 2014. 338 p. (In Russ.).

6. Zapletina N.I. *Sovremennyy rukovoditel' uchrezhdeniya sotsial'no-kul'turnoy sfery: model' sootvetstviya* [The modern head of the institution of socio-cultural sphere: the model of correspondence]. *Natsional'noe kul'turnoe nasledie Rossii: regional'nyy aspekt*, [National cultural heritage of Russia: a regional aspect]. Samara, Samara State Institute of Culture Publ., 2016. Pp. 132—137. (In Russ.).

7. Kabachenko T.S. *Psikhologiya upravleniya*: [Psychology of management], Moscow, Pedagogicheskoe obshchestvo Rossii Publ., 2000. 384 p. (In Russ.).

8. Kravchenko A.I. *Istoriya menedzhmenta*: [History of Management], Moscow, Knorus Publ., 2010. 432 p. (In Russ.).

9. Levin K. *Dinamicheskaya psikhologiya. Izbrannye trudy* [Dynamic Psychology. Selected Works], Moscow, Smysl Publ., 2001. 572 p. (In Russ.).

10. Meskon M.H., Albert M., Hedouri F. *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of Management], Moscow, Williams Publ., 2017. 672 p. (In Russ.).

11. Mikhaleva Ye.P. *Menedzhment: konspekt lektsiy* [Management: a summary of lectures]. Moscow, Yurayt, 2008. 175 p. (In Russ.).

12. Ozhegov S.I., Shvedova N.Yu. *Tolkovyy slovar' russkogo yazyka* [Explanatory dictionary of the Russian language]. Moscow, AZ Publ., 1993. 960 p. (In Russ.).

13. Omarov A.M. *Menedzhment. Upravlenie — drevneyshee iskusstvo, noveyshaya nauka* [Management. Management — the most ancient art, the newest science], Moscow, Ekonomika Publ., 2009. 638 p. (In Russ.).

14. Podkopaev O.A., Domnina S.V., Salynina S.Yu. *Taym-menedzhment kak instrument effektivnogo ispol'zovaniya rabocheho vremeni v organizatsii sotsial'no-kul'turnoy sfery* [Time management as a tool for effective use of working time in the organization of socio-cultural sphere]. *Mezhdunarodnyy zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy* [International Journal of Applied and Fundamental Research], 2016, no. 11-6, pp. 1166—1168. (In Russ.).

15. *Entsiklopedicheskiy slovar' po psikhologii i pedagogike* [Encyclopaedic dictionary on psychology and pedagogy]. Available at: <https://psychology...pedagogy.academic.ru>, accessed 04.03.2018. (In Russ.).

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, ЮРИДИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ И ИНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ

ECONOMIC, LEGAL, SOCIAL
AND OTHER BASES OF MANAGEMENT

УДК 339.138
ББК 65.9 (4Рос) 49-181

ПРОДВИЖЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРАКТИК НА САЙТЕ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ БРЕНДЫ ЯМАЛА»

А. В. Конев¹, В. В. Конев²

¹ МАУ «Салехардский центр молодёжи»,
Салехард, Россия

² Тюменский государственный нефтегазовый
университет, Тюмень, Россия

Проведённое исследование влияния сайта «Образовательные бренды Ямала» на продвижение образовательных практик показало, что сайт не способствует продвижению региональных, профессиональных, муниципальных образовательных практик. Согласно проведённому изысканию, в 2016 г. на сайте не было представлено 4 (67 %) региональных, 4 (80 %) профессиональных, 14 (82 %) муниципальных образовательных практик, размещённых в 2014 г.

Ключевые слова: образовательные бренды Ямала; профессиональные, муниципальные, региональные образовательные практики; продвижение образовательных практик.

PROMOTION OF EDUCATIONAL PRACTICES ON THE SITE “EDUCATIONAL BRANDS OF YAMAL”

A.V. Konev¹, V.V. Konev²

¹ Salekhard Center for Youth Municipal Autonomous Institution, Salekhard, Russia

² Tyumen state oil and gas University, Tyumen, Russia

In accordance with the provision on the website “Educational brands of Yamal” (hereinafter referred to as the site), educational practices from educational organizations and local governments administering education in the autonomous region are presented to the education department of the Yamal-Nenets Autonomous District. Next, experts evaluate educational practices. When making a positive decision by the Council on the development of innovative activities in the field of education in the Autonomous District, educational practices are posted on the site to facilitate the acquisition of the best educational practices by all the absolute characteristics of the brand. The analysis of 89 educational practices presented on the site in 2014, 2015, 2016 showed that the site does not contribute to the promotion of educational practices. According to the survey, in 2016, 4 (67 %) regional, 4 (80 %) professional, 14 (82 %) municipal educational practices from 6 regional, 5 professional, 17 municipal educational practices hosted in 2014 were not presented on the website. In 5 educational practices (1 regional, 1 professional, 3 municipal) the name was changed.

Keywords: educational brands of Yamal; professional, municipal, regional educational practices; promotion of educational practices.

С целью популяризации образовательных брендов, отражающих инновационный потенциал региональной и муниципальных систем образования Ямало-Ненецкого автономного округа, создан сайт «Образовательные бренды Ямала» (далее — сайт) [1]. Одной из задач сайта является содействие приобретению лучшими образовательными практиками всеми безусловными характеристиками бренда¹, то есть брендинг образовательных практик.

Анализ научной литературы и литературы по маркетингу показал, что в настоящее время отсутствует единый подход к брендингу [2–10]. При этом исследователи выделяют в процессе брендинга основные этапы: создание бренда, его продвижение и управление [11–15].

На этапе создания бренда проводится исследование; определяется позиция будущего бренда; разрабатывается имя, торговый знак, упаковка бренда и др. На этапе продвижения применяются элементы маркетинговых коммуникаций: реклама, выставочная деятельность, специальные события, а также электронные организационные коммуникации с внешней средой: социальные платформы («ВКонтакте», «Facebook», «Мой мир@mail.ru», «Twitter»), сайты образовательных систем (институциональных, муниципальных, региональных). Этап управление бренда позволяет продукту-бренду быть актуальным и востребованным на рынке товаров и услуг [16; 17].

Между тем, проведённый анализ образовательных практик, представленных на сайте «Образовательные бренды Ямала», не показал, как создаётся образовательный бренд из образовательной практики [18].

В связи с этим, возникает исследовательский вопрос: «Способствует ли сайт “Образовательные бренды Ямала” продвижению образовательных практик?» Это и составило **проблему исследования**.

Обозначенная проблема позволила сформулировать **тему исследования** — «Продвижение образовательных практик на сайте “Образовательные бренды Ямала”».

В исследовании для решения проблемы выдвинуто **предположение**, что сайт «Образовательные бренды Ямала» способствует продвижению образовательной практики, если образовательная практика легко узнаваема, общеизвестна;

¹ Об утверждении положения об интернет-сайте «Образовательные бренды Ямала»: Приказ департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа от 20 ноября 2014 г. № 1788. URL: http://www.yamaledu.org/documents/prikazy_departamenta_obrazovaniya/prikazy-departamenta-obrazovaniya-arhiv-za-2014-god/10248-prikaz-do-yanao-ot-20141120-1788.html (дата обращения: 14.10.2018).

образовательная практика на протяжении трёх лет (2014, 2015, 2016 гг.) сохраняет свою актуальность и представлена на сайте «Образовательные бренды Ямала».

Для подтверждения или опровержения выдвинутой гипотезы определялось наличие образовательной практики на сайте с 2014 по 2016 гг.; изменение/сохранение названия и содержания образовательной практики с 2014 по 2016 гг.

В соответствии с данными, представленными на сайте «Образовательные бренды Ямала» [1] всего с 2014 по 2016 гг. на сайте размещено 89 образовательных практик (табл. 1).

Таблица 1
Количество образовательных практик по годам, размещённых на сайте «Образовательные бренды Ямала»

Практики	2016	2015	2014	Всего
	Количество практик			
Региональные	6	8	6	20
Муниципальные	19	21	17	57
Профессиональные	4	3	5	12
Итого	29	32	28	89

Анализ региональных образовательных практик (табл. 2), представленных на сайте, показал, что в 2016 г. только 2 образовательные практики («Педагогический статус» и «Новый учитель Ямала») остались на сайте из 6 размещённых в 2014 г. При этом все 6 образовательных практик, размещённых на сайте в 2014 г., также были представлены в 2015 г. У образовательной практики «Сетевой регион», размещённой на сайте в 2014 г., было изменено название в 2015 г. Образовательная практика стала называться «Сетевой регион. Образование». При этом в содержание данной образовательной практики были внесены некоторые дополнения. В 2015 г. на сайте «Образовательные бренды Ямала» всего было представлено 8 образовательных практик (6 образовательных практик, которые были также размещены в 2014 г. и дополнительно ещё 2 образовательные практики). Из 2 дополнительно размещённых образовательных практик («Региональная система оценки качества образования» и «Ямальский педагогический марафон») в 2015 г. ни одна образовательная практика не была представлена в 2016 г. В 2016 г. на сайте представлено 6 образовательных практик, из которых: 2 образовательные практики, которые были размещены в 2014 г.; 3 новые образовательные практики; 1 образовательная практика — «Школа ступеней». У последней образовательной практики — «Школа ступеней» был изменён статус, и данная образовательная практика была перевер-

Региональные образовательных практик по годам,
размещённые на сайте «Образовательные бренды Ямала»

Региональные образовательные практики, представленные на сайте в последующие годы		
2016	2015	2014
Педагогический статус	Педагогический статус	Педагогический статус
Новый учитель Ямала	Новый учитель Ямала	Новый учитель Ямала
	Школа Ямала — территория Wi-Fi	Школа Ямала — территория Wi-Fi
	Кочевая школа — качественное образование и вековые традиции	Кочевая школа — качественное образование и вековые традиции
	Сетевая школа	Сетевая школа
Школа ступеней		
	Сетевой регион. Образование	Сетевой регион
Региональные образовательные практики, не представленные на сайте в последующие годы		
Молодые профессионалы Ямала (WorldSkills Russia Yamal)	Региональная система оценки качества образования	
Модель этнокультурного образования	Ямальский педагогический марафон	
Цифровая школа Ямала		

дена из статуса муниципальной в региональную образовательную практику.

Анализ профессиональных образовательных практик (табл. 3) показал, что 1 из 5 практик, размещённых в 2014 г., осталась представленной на сайте в 2016 г. При этом данная образовательная практика («Электронный колледж») не была представлена на сайте в 2015 г. В связи с этим возникает вопрос, как происходил/произошёл ребрендинг образовательной практики «Электронный колледж»? В 2014 г. на сайте была размещена профессиональная образовательная практика «Многопрофильность и многоуровневость колледжа — формула успеха в условиях моногорода». В данной образовательной практике не изменив содержание, в 2015 г. изменили название. Практика стала называться «Многопрофильность колледжа в условиях моногорода».

Анализ муниципальных образовательных практик (табл. 4) показал, что в 2016 г. только 3 образовательные практики остались представленными на сайте из 17, размещённых на сайте в 2014 г. У муниципальной образовательной практики 2014 г. «Кадры для АПК: будущее Ямала создаётся сегодня» в 2015 г. было изменено название практики, и в 2015–2016 гг. практика стала называться «Кадры для агропромышленного комплекса», при этом изменений в содержании образовательной практики не произошло. У другой муниципальной образовательной практики «Классы “Новатэк”», размещённой на сайте 2014–2015 гг., было также изменено название практики. В 2016 г. образовательная практика стала называться «Классы “Новатэк” — выбор будущего успеха». Несмотря

на то что название практики изменилось, содержание образовательной практики осталось прежним. У муниципальной образовательной практики, размещённой на сайте в 2014 г. «Технопарк “Энигма” — ямальское Сколково» было изменено в 2015 г. название, и практика стала называться «Технопарк “Энигма” — пространство профессионального развития». В 2016 г. у этой же практики также было изменено название, и практика уже стала называться «Технопарк “Энигма”: дорога к профессии».

Анализ муниципальных образовательных практик также показал, что 6 практик, размещённых в 2014 г., не были представлены в 2015 г., а 8 новых образовательных практик, размещённых в 2015 г., не были представлены в 2016 г. При этом на сайте в 2016 г. размещено ещё 14 новых образовательных практик.

Результаты проведённого исследования не подтвердили выдвинутую гипотезу и позволяют заключить: сайт «Образовательные бренды Ямала» не способствует продвижению образовательных практик. Проведённый анализ образовательных практик, представленных на сайте «Образовательные бренды Ямала» в 2014, 2015, 2016 гг. показал, что в 2016 г. осталось 2 (33 %) региональные, 1 (20 %) профессиональная, 3 (18 %) муниципальных образовательных практик из 6 региональных, 5 профессиональных, 17 муниципальных образовательных практик, размещённых в 2014 г. на сайте. У 5 образовательных практик (1 региональная, 1 профессиональная, 3 муниципальных) было изменено название. При этом возникает вопрос: «Как проводился ребрендинг образовательных практик, у которых было изменено название?»

Таблица 3

Профессиональные образовательных практик по годам,
размещённые на сайте «Образовательные бренды Ямала»

Профессиональные образовательные практики, представленные на сайте в последующие годы		
2016 год	2015 год	2014 год
	Многопрофильность колледжа в условиях моногорода	Многопрофильность и многоуровневость колледжа — формула успеха в условиях моногорода
Электронный колледж		Электронный колледж
Умный колледж	Умный колледж	
Профессиональные образовательные практики, не представленные на сайте в последующие годы		
Подготовка кадров: новые рубежи сотрудничества	Дружба с работодателями — залог трудоустройства выпускников	Многопрофильность и многоуровневость колледжа — формула успеха в условиях монорегиона
Формула успеха Муравленковского многопрофильного колледжа		Ремесленное образование: взгляд в будущее
		Сотрудничество с работодателями: лучшие практики

Таблица 4

Муниципальные образовательных практик по годам,
размещённые на сайте «Образовательные бренды Ямала»

Муниципальные образовательные практики, представленные на сайте в последующие годы		
2016 год	2015 год	2014 год
Кадры для агропромышленного комплекса	Кадры для агропромышленного комплекса	Кадры для АПК: будущее Ямала создаётся сегодня
Классы «НОВАТЭК» — выбор будущего успеха	Классы «НОВАТЭК»	Классы «НОВАТЭК»
Образовательный консорциум «Технопарк»	Образовательный консорциум «Технопарк»	
Образовательный муниципалитет: реальность и возможности	Образовательный муниципалитет	
Технопарк «ЭНИГМА»: дорога к профессии	Технопарк «Энигма» — пространство профессионального развития	Технопарк «ЭНИГМА» — ямальское Сколково
	Детский орден милосердия	Детский орден милосердия
	Образование детей особой заботы — единство всех и уникальность каждого	Образование детей особой заботы — единство всех и уникальность каждого
	Робот-Сити — конструирование: от пропедевтики к профилизации	Робот-сити. Конструирование: от пропедевтики к профилизации
	Трудовая подготовка в школах-интернатах: залог успешности каждого ребёнка	Трудовая подготовка в школах-интернатах: залог успешности каждого ребёнка
	Центр управления карьерами	Центр управления карьерами
	Школа Анны Неркаги	Школа Анны Неркаги
	Школьный музей — основа любви к Родине	Школьный музей — основа любви к Родине
	Школы ступеней: опыт создания возрастной образовательной среды	Школы ступеней: опыт создания возрастной образовательной среды
Муниципальные образовательные практики, не представленные на сайте в последующие годы		
Видеть мир сердцем	Авангард (программа дошкольной подготовки)	Активное социальное партнерство — детерминанта успешной деятельности

Муниципальные образовательные практики, не представленные на сайте в последующие годы		
2016 год	2015 год	2014 год
«Вытерко»: сетевое этнокультурное образование	Информационно-технический центр «Polygon»	Кадетство без границ — традиции и современность
Кочевой воспитатель	Виртуальный музей «Память сердца»	Мотопробег «Приполярный марш» — техническое творчество детей
«Мангазея»: к истокам народных традиций	Сезонная кочевая начальная школа	Поддержка юных талантов — высокие результаты одаренных детей
Образовательный конструктор — мотиватор ребёнка к познанию	Секрет победителя — в стремлении к познанию!	Сетевое образование — преодоление трудностей
Образовательное пространство для детей-инофонов	Спортивный туризм в Красноселькупе	Чум как центр этнокультурного образования
«Сударушка»: воспитание души	Хореографическая школа Александра Гулака	
Турнир юных физиков: от игры к профильному обучению	Юные инспекторы движения	
Школьное подворье		
Школа — поликультурный образовательный центр		
Школа равных возможностей		
Школьный квартал		
Этнографический комплекс школы-интерната		
Sept mêlèzes: профессионализм международного уровня		

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Департамент образования Ямало-Ненецкого автономного округа // Образовательные бренды Ямала. — URL: <http://www.praktiki.yamaledu.org/#section1> (дата обращения: 14.10.18).
2. Волков, А. Стратегический бренд-менеджмент и капитализация организации / А. Волков // Маркетинг. — 2006. — №4 (89). — С. 19–29.
3. Зозулев А. Бренддинг в схемах. Модели бренднга: классификация и краткая характеристика / А. Зозулев, Ю. Нестерова // Маркетолог. — 2006. — № 10. — Ноябрь. — С. 11–12.
4. Демченко, С. Г., Юсупова Г. Р. Особенности бренднга в сфере услуг / С. Г. Демченко, Г. Р. Юсупова // Актуальные проблемы экономики и права. — 2008. — № 3. — С. 28–32.
5. Конев, А. В. Особенности формирования образовательного бренда общего образования. [Электронный ресурс] / А. В. Конев // Образование Ямала. — URL: <http://yamal-obr.ru/articles/osobennosti-formirovaniya-obrazovatelnog> (дата обращения: 14.10.2018).
6. Пьянзина, М. Е. Современные бренд-технологии в сфере высшего профессионального образования / М. Е. Пьянзина // ИнВестРегион. — 2013. — № 4.1. — С. 32–36.
7. Рэнделл, Д. Бренднг: краткий курс / Р. Рэнделл ; пер с англ. Р. Захарчева. — М. : ФАИР-ПРЕСС, 2003.
8. Самойленко, И. В. Этапы построения бренднга / И. В. Самойленко // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — 2010. — № 11. — С. 98–103.
9. Тульчинский Г. Л. Бренд-интегрированный менеджмент: каждый сотрудник в ответе за бренд./ Г. Л. Тульчинский, В. И. Терентьева. — М. : Вершина, 2006.
10. Heaney, J., Services Branding Strategies: Using Corporate Branding to Market Educational Institutions / J. Heaney M. Heaney // Academy of World Business, Marketing and Mangement Development Conference. — 2008. — Vol. 3. — No. 1. — July. — P. 166–176.
11. Гусева, О. Концепция бренднга/ О. Гусева // Рекламные идеи. — 1998. — № 3. — С. 6–13.
12. Комарова, Ю. В. Этапы бренднга как процесса создания и развития товарного бренда / Ю. В. Комарова // Молодой ученый. — 2012. — № 8. — С. 106–108.
13. Конев, А. В. К вопросу о бренднге образовательной услуги в условиях кризиса / А. В. Конев // Молодежь и наука: реальность и будущее : материалы III Всерос. студен. науч.-практ. конф. / под ред. Т.А. Исмаилова. — Махачкала : Дальневосточ. гос. техн. ун-т, 2017. С. 54–57.
14. Уиллер, А. Индивидуальность брэнда. Руководство по созданию, продвижению и поддержке сильных брэндов : пер. с англ. / А. Уиллер. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2004.

15. Spirina, N. A. Algorithmization of the process of brand building of higher educational institution: methodological aspect / N. A. Spirina // *Вопр. управления*. — 2016. — № 2 (39). — URL: <http://vestnik.uapa.ru/en/issue/2016/02/34> (дата обращения: 14.10.2018).

16. Завалько, Н. А. Проблемы маркетинга образования в аспекте продвижения образовательных услуг / Н. А. Завалько // *Вестн. Омск. ун-та. Сер. Экономика*. — 2011. — № 3. — С. 119–123.

17. Квочкина, И. А. Сущность брендинга образовательной организации / И. А. Квочкина // *Современное общество и власть*. — URL: <http://gmanagement.ru/index.php/ru/arxiv/06-2015r/296-kvochkina-062015>. (дата обращения: 14.10.2018).

18. Конев, А. В. К вопросу о создании образовательного бренда Ямала на основании образовательной практики / А. В. Конев // *Теоретические и прикладные исследования социально-экономических систем в условиях интеграции России в мировую экономику : материалы VI Междунар. заоч. науч.-практ. конф.* — Тюмень : Тюмен. гос. ун-т, 2017. — С. 28–34.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Конев Анатолий Валерьевич — начальник отдела молодёжных проектов и инициатив МАУ «Салехардский центр молодёжи». Konev2020@mail.ru

Конев Виталий Валерьевич — кандидат технических наук, доцент кафедры «Транспортные и технологические системы» Тюменского государственного нефтегазового университета. Konev@tsogu.ru

REFERENCES

1. *Departament obrazovaniya Jamalo-Nenetskogo avtonomnogo okruga. Obrazovatel'nye brendy Jamala* [Department of Education of the Yamal-Nenets Autonomous District. Educational brands of Yamal]. Available at: <http://www.praktiki.yamaledu.org/#section1>, accessed 14.10.2018. (In Russ.).

2. Volkov A. Strategicheskiiy brand management i kapitalizaciy organizacii [Strategic brand management and capitalization of the organization]. *Marketing* [Marketing], 2006, no. № 4 (89), pp. 19–29. (In Russ.).

3. Zozulyov A., Nesterova J. Branding v sxemax. Modeli brandinga: klasifikaciy i kratkay charakteristika [Branding in the schemes. Branding models: classification and brief characteristics]. *Marketolog* [Marketer], 2006, no. 10, pp. 11–12. (In Russ.).

4. Demchenko S.G., Yusupova G.R. Osobennosti brandinga v svere uslug [Features of branding in the service sector]. *Aktualnie problemi ekonomiki i prava* [Actual problems of economics and law], 2008, no. 3, pp. 28–32. (In Russ.).

5. Konev A.V. Osobennosti formirovaniy obrazovatel'nogo brenda obcheva obrazobaniy [Features of formation of educational brand of general education]. *Obrazovanie Yamala* [Education of Yamal]. Available at: <http://yamal-obr.ru/articles/osobennosti-formirovaniya-obrazovatel'nog>, accessed 14.10.2018. (In Russ.).

6. Pyazina M.E. *Sovremennye brend-texnologii v svere vishego professional'nogo obrazovaniy* [Modern brand-technologies in the sphere of higher professional education]. *InvestRegion* [InvestRegion], 2013, no.4.1, pp. 32–36. (In Russ.).

7. Randell D. *Branding: kratkiy kurs* [Branding: a short course]. Moscow, FAIR PRESS Publ., 2003. (In Russ.).

8. Samoylenko I.V. Itapi postroeniy brandinga [Stages of building branding]. *Aktualnie problemi gumanitarnix i estestvennix nauk* [Actual problems of humanities and natural sciences], 2010, no. 11, pp. 98–103. (In Russ.).

9. Tulchinsky G.L, Terentyev V.I *Brend-integrirovanniy menedjment: kajdiy sotrudnik v otvete za brend* [Brand-integrated management: each employee is responsible for the brand]. Moscow, Vershina, 2006. (In Russ.).

10. Heaney J., Heaney M. Services Branding Strategies: Using Corporate Branding to Market Educational Institutions. *Academy of World Business, Marketing and Mangement Development Conference*, 2008, vol. 3, no. 1, July, pp. 166–176.

11. Guseva O. *Koncepciy brandinga* [The concept of branding]. *Reklamnie idei* [Advertising ideas], 1998, no. 3, pp. 6–13. (In Russ.).

12. Komarova Yu.V. Etapi brandinga kak processa sozdaniy i razvitiy tovarnogo brenda [Stages of branding as a process of creating and developing a commodity brand]. *Molodoy student* [Young Scientist], 2012, no. 8, pp. 106–108. (In Russ.).

13. Konev A.V. K voprosu o brandinge obrazovatel'noy uslugi v usloviykh krizisa [On the issue of branding educational services in crisis conditions]. *Molodej i nauka: realnost i buduchee* [Youth and Science: Reality and the Future]. Makhachkala, Far Eastern State Technical University Publ., 2017. Pp. 54–57. (In Russ.).

14. Wheeler A. *Individualnost Brenda. Rukovodstvo po sozdaniy, prodvijeniy i podderjke silnix brendov* [Brand identity. Guide to the creation, promotion and support of strong brands]. Moscow, Alpina Business Books Publ., 2004. (In Russ.).

15. Spirina N.A. Algorithmization of the process of brand building of higher educational institution: methodological aspect. *Voprosy upravleniya* [Journal of management], 2016, no. 2 (39). Available at: <http://vestnik.uapa.ru/en/issue/2016/02/34/>, accessed 14/10/2018.

16. Zavalko N.A. Problemi marketinga obrazovaniy v aspekte prodvijeniy obrazovatelnix uslug [Problems of marketing education in the aspect of promoting educational services]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya Ekonomika* [Messenger of Omsk University. Series Economy], 2011, no. 3, pp. 119–123. (In Russ.).

17. Kvochkina I.A. Suchnost brendinga obrazovatelnoy organizacii [The essence of the branding of an educational organization]. *Sovremennoe obchestvo i vlast* [Journal of modern society and power]. Available at: <http://gmanagement.ru/index.php/en/arxiv/06-2015r/296-kvochkina-062015>, accessed 14.10.2018. (In Russ.).

18. Konev A.V. K voprosu o sozdanii obrazovatel'nogo brenda Yamala na osnovanii obrazovatel'noy praktiki [On the issue of creating the educational brand of Yamal on the basis of educational practice]. *Teoreticheskie i prikladnie issledovaniy socialno-ekonomicheskix system v usloviyax integracii Rossii v mirivuy ekonomiku* [Theoretical and applied research of socio-economic systems in conditions of Russia's integration into the world economy]. Tyumen, Tyumen State University Publ., 2017. Pp. 28–34. (In Russ.).

