

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

Сборник научных трудов
VI региональной научно-практической конференции
**«Проблемы в управлении социально-
экономическими системами в условиях
инновационного развития»
(Часть I)**
И
XXXVI студенческой научной конференции
**«Студент и научно-технический прогресс»
(Часть II)**

Челябинск, 2012

УДК 338.07(-21)(063)

ББК У050.23я43

П 78

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

П78 Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития : сборник научных трудов VI региональной научно-практической конференции (Часть I) и XXXVI студенческой научной конференции «Студент и научно-технический прогресс» (Часть II) (Челябинск, март 2012 г., апрель 2012 г.) / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск : Энциклопедия, 2012. – 372 с.

ISBN 978-5-91274-161-6

Сборник научных трудов состоит из двух частей. Первая часть включает в себя материалы VI региональной научно-практической конференции «Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития» проходившей в марте 2012 г. Вторая часть – материалы XXXVI студенческой научной конференции «Студент и научно-технический прогресс», состоявшейся в апреле 2012 г.

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

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

УДК 338.07(-21)(063)

ББК У050.23я43

ISBN 978-5-91274-161-6

- © Факультет управления Челябинского государственного университета, 2012
- © ООО «Энциклопедия», дизайн, 2012

СОДЕРЖАНИЕ

ЧАСТЬ I

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

Аблизова Т. Г. Основные этические проблемы в маркетинге8
Балаганский С. П. Интеграция банковского и промышленного капитала в современных условиях12
Булаев И. А. Механизмы инновационного развития экономики муниципальных образований14
Варламова Ю. А. Роль малого бизнеса в инновационной экономике22
Волосатов В. Д. Возможные последствия для России и Уральского региона от присоединения к ВТО27
Волосатов В. Д. Управление и планирование как институты руководства экономикой в рыночной среде34
Горшенин В. Ф. Нелинейные аспекты развития социально-экономических систем38
Горшенин В. Ф., Шарипова А. Х. Ценностно-ориентированное управление человеческими ресурсами46
Грищук В. А. Применение стратегического планирования в управлении муниципальным развитием55
Добрынина Г. А. Маркетинг: как действовать в условиях инновационного развития?60
Елисеева Е. Н. Удовлетворенность студентов качеством обучения в сфере государственного и муниципального управления66
Жигарь О. В. Об основах опережающей подготовки кадров72
Захаров С. И., Лапаева О. А. Принципы развития системы организации и оплаты труда горнодобывающего предприятия77
Иванова Е. В. Рынок труда и рынок образовательных услуг региона в условиях перехода к инновационной экономике82

Камшилов С. Г. О совершенствовании образовательной деятельности вузов и усилении роли работодателей91
Кокорев А. Б., Киселева С. А. Применение метода приведенных затрат для оценки управленческих решений98
Комин В. В., Волосатов Д. В. Современные проблемы менеджмента в России	...103
Курбацких М. С. Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: проблемы управления	...108
Карпович А. П. Симптомы проблем в системе мотивации персонала	...116
Каткова М. А. Реализация приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в РФ на базе частно-государственного партнерства	...120
Ковалева Р. Р. Полномочия органов местного самоуправления в сфере контроля за деятельностью организаций, осуществляющих управление многоквартирными домами (на примере Администрации города Челябинска)	...124
Колодий Е. Е. Управление научно-исследовательской работой студентов ОУ СПО	...129
Колмакова Е. М. Инвестиционное проектирование в управлении процессом повышения конкурентоспособности региона	...131
Колмакова И. Д. Противоречия в развитии социально-трудовых отношений в условиях современной российской экономики	...139
Зобнина М. Е., Нужаева М. Н., Корзенко Н. И. Социологическое исследование трудовой мотивации в сфере образования и науки	...143
Корзенко Н. И., Тимофеенко М. С. Мотивация для эффективного топ-менеджера	...153
Корзенко Н. И. Развитие систем мотивации и стимулирования труда на современном этапе развития рыночной экономики	...159
Коркина Т. А., Барыева Э. А. Методика оценки эффективности использования рабочего времени руководителя и специалиста на горнодобывающем предприятии	...163
Лабунский Л. В., Давлетшина Д. Р. Компетенция операционного персонала в обеспечении конкурентоспособности предприятия и работников на рынке продукции, услуг и труда	...169

Лабунский Л. В., Вихорева (Давиденко) Л. П. Развитие корпоративного управления	...174
Левина В. В. Эволюция муниципальной бюджетной политики в современной России	...178
Маврина Н. А. Смена парадигм как условие развития человеческого капитала	...186
Макарова В. А., Полещук М. Н. Влияние согласованности интересов предприятия и наемных работников на использование рабочего времени	...192
Масленникова Е. В. Управление социально-трудовой сферой в контексте развития информационной экономики	...194
Савенков Б. В. Жизненные циклы развития города	...198
Сайкова Е. А., Каштанова А. И. Управление инновационным процессом	...211
Соловьева О. А. Принципы государственного регулирования предпринимательства	...219
Старцев Ю. Н. Повышение конкурентоспособности организационной структуры – структурный лифт	...221
Тараканов А. А. Организация предоставления государственных услуг на базе ФГУП «Почта России»	...226
Трошкова Е. А., Соснина М. Б. Политические настроения студентов ЧелГУ накануне президентских выборов 2012 года	...231
Хмельницкая Н. И. Совершенствование подходов и способов измерения организационной культуры	...236
Хабирова Я. Ф. Борьба с коррупцией как приоритетное направление совершенствования законодательства о государственной службе в Российской Федерации	...248
Хакимова Р. Х. Общественные объединения как фактор городского развития	...252
Чечеткина Е. Н. Государственная экономическая политика как инструмент гармонизации экономических интересов в хозяйственной системе	...257
Ярушев М. С., Волосатов В. Д. Численность населения крупных городов и транспортное обслуживание пассажиров в современных условиях	...261
Ярушев М. С., Горшенин В. Ф. Охрана труда как функция управления человеческими ресурсами	...265
Ярушева С. А. Психологические аспекты профессионального самоопределения	...269

Усова Н. В. Тенденции изменения роли крупнейших городов в экономике Российской Федерации	...272
Ужастина Н. С., Волосатов В. Д. Особенности корпоративного управления в России	...277

ЧАСТЬ II

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

Васильева Т. С. Проблемы подготовки специалистов в индустрии ресторации. Современная практика и перспективы	...282
Бычков Д., Гестоедова К. Анализ использования интерактивных технологий в обучении будущих управленцев	...288
Буров А. В. Проблемы управления государственной недвижимостью	...294
Ведерина А. В., Громова Я. Н., Ишутина Т. И. Современная ментальность российской молодежи	...301
Ведерина А. В. Особенности функционирования студенческого самоуправления в современной России	...304
Галынина Д., Медведева Е. Гендерные особенности поведения во время стресса	...309
Галынина Д., Дербенева У., Ефимова Я., Коротаяева П., Медведева Е. Адаптация молодых специалистов на рынке труда (на примере выпускников Челябинского государственного университета факультета управления 2010–2011 годов)	...312
Гончарова В. С., Трапезникова К. А. Стресс с медицинской точки зрения	...320
Еремушкин А. В. Обновление административной реформы как средство перехода к государственному менеджменту в России	...322
Игошева А. С., Калинина М. А. Оценка деятельности органов управления муниципальной собственностью	...326
Канайкин Д., Нигматуллин И. Новая Россия глазами молодых	...330
Каштанова А. И. Оценка деятельности органов местного самоуправления	...334

Калистратов А. А. Применение метода последовательно-параллельной организации инноваций в процессе управления адаптацией промышленного предприятия	...338
Маламуд О. Г. Муниципальное управление образованием и пути его совершенствования	...341
Мызгина О. С. Бенчмаркинг как инструмент повышения конкурентоспособности продуктовых сетей	...347
Руденко М. С. Почему выпускников вузов не берут на работу и как эту проблему решить	...349
Дмитрий С. Эффективность расходов на персонал: показатели	...350
Салахутдинова Р. Дистанционная работа: достоинства и недостатки	...353
Сафиуллина Э. Р. Тенденции развития жилищно-коммунального хозяйства современного города на примере Челябинска	...356
Токарева К. В. Комплекс мероприятий, необходимый для реализации адекватной пенсионной модели	...359
Чупахина Д. С. Развитие предпринимательства в городе Челябинске (с помощью Администрации города Челябинска)	...366

Часть I

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

Т. Г. Аблизова

*доцент, канд. социол. наук,
Челябинский государственный университет*

ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В МАРКЕТИНГЕ

В последнее время этические аспекты маркетинговой деятельности стали особенно актуальны.

К этике маркетинга относится соблюдение порядочности по отношению к тем, с кем сотрудничает компания, как к покупателям и к каналам сбыта и поставщикам. Некоторые мероприятия разрешены законодательством, но могут осуждаться общественностью и вызывать негатив. К ним относятся: соглашения об эксклюзивной торговле, стимулирующие развитие монополий; принуждение к приобретению полной линии; новые системы сбыта – для каналов сбыта; наблюдение за интимной жизнью людей – для маркетинговых исследований. А также просроченные поставки, недокомплектация, плохое реагирование на поступающие жалобы, черный PR.

Рассмотрим основные научные подходы в этике маркетинга [4].

- Отрицание некоторыми специалистами этики маркетинга как явления, сравнение бизнеса с игрой и утверждение, что в условиях конкуренции субъект, полностью учитывающий все моральные нормы, просто не сможет выжить и эффективно развиваться.

- Нейтральный подход – признание необходимости существования моральных норм в маркетинговой деятельности, но допущение рядом компаний в реальности ряда нарушений:

- отказ от всякой ответственности за своё поведение, связанный с уверенностью, что факторы морали не доступны для их контроля;

- отношение к своему некорректному поведению как к несерьёзному нарушению, если оно не несёт прямого вреда;

– перекладывание всей ответственности на потребителя, который, как они полагают, заслужил такого к нему отношения, то есть следуют тезису: «Если ты не слишком умён и веришь в то, что тебе говорят, – это твоя личная проблема»;

– ведение своей маркетинговой деятельности так, как действуют обычно их конкуренты, пусть даже и неэтично;

– представление своих ошибок и несоблюдения нравственных принципов как побочного продукта в достижении некой высшей цели.

• Модель «Хороший бизнес – хорошая этика» – признание необходимости этичного поведения, но полное отсутствие обсуждения вопросов этики применительно к их компании. Они уверены, что успешный, прибыльный бизнес автоматически является нравственным, а главная моральная ценность для сотрудников компании – прибыль. При этом формально маркетологи должны, по их мнению, «делать добро и избегать зла».

• Модель «хорошая этика – хороший бизнес» представляется идеальной. Её часто отождествляют с вышеописанной моделью «хороший бизнес – хорошая этика», что весьма спорно. Сторонники этого подхода полагают, что главной ценностью компании должна быть целостность её действий, то есть и удовлетворение потребностей клиентов, и получение прибыли, и нравственно верное поведение. Именно на основе такого единства возможен долговременный успех фирмы.

Все приведённые модели поведения встречаются в деятельности российских и зарубежных компаний. Однако, к сожалению, подход «хорошая этика – хороший бизнес» по большей части остаётся достаточно редким и трудно достижимым. Всё усугубляется тем, что правовая база маркетинга в России работает малопродуктивно, а деятельность небольших производственных и других фирм вообще часто не соответствует закону. Моральные же основы бизнеса, не защищённые законом, нарушаются ещё чаще, и это весьма ощутимо для населения, на чьи потребности и должен быть направлен маркетинг.

Далеко не все наиболее выгодные для бизнеса маркетинговые ходы безупречны с этической точки зрения. Именно поэтому в настоящее время назрела потребность в разработке профессионально-этического кодекса маркетолога. Нормы, которые в нём будут присутствовать, должны касаться отношений с дистрибьюторами, правил рекламы, обслуживания потребителей, ценовой политики, разработки товаров и нравственных стандартов общего порядка.

Очень часто любые формы маркетинга позиционируются в умах потребителей как обман. Это само по себе странно. Ведь классиче-

ский маркетинг предполагает своей целью удовлетворение человеческих потребностей, что уже исключает возможность недобросовестной деятельности, так как покупатель желает получить именно то, что он желает. Значит, подобное восприятие обусловлено практической деятельностью конкретных субъектов бизнеса, которая строится таким образом, что не вызывает доверия у людей, более того, может казаться безнравственной.

Возможность неэтичного образа действий в отношении клиентов существует в области рекламы. Рекламируя продукт, можно легко исказить его характеристики, дать неверную информацию о ценах и услугах. Не менее легко нарушить законодательства разных стран, регламентирующие представление такой информации. Большинство средств массовой информации знают о попытках рекламодателей приукрасить продукт, хотя часто им весьма затруднительно решить, что верно в рекламном сообщении, а что нет.

При этом считается неэтичным порочить конкурентов, а следует приводить только честные сравнения. Но всегда есть соблазн переоценить качества собственного продукта и умалить достоинства продукта конкурента. Поскольку клиент располагает обширной информацией из разных источников, то неверная презентация будет для него очевидной, вызовет недоверие к данной рекламе и снизит имидж компании.

Выделим несколько этических проблем, заметных в российских маркетинге и рекламе. Это попытки ввести в заблуждение путём рекламных сообщений, встречающегося «мошенничества» при различных формах прямого маркетинга, вторжений в личную жизнь граждан при использовании столь модного сегодня маркетингового инструмента – базы данных потребителей, и некоторые другие проблемы. Проанализируем их более конкретно.

Часто применяемым способом ввести в заблуждение покупателя можно назвать некорректные сравнения в рекламе. Частым приёмом является лавирование многозначностью слова «первый» («первый» = «лучший» и первый по порядку). Рекламодатели приводят результаты сомнительных по репрезентативности исследований («Ariel – порошок №1 в Европе») или недостаточно обоснованные заключения («Blend-a-med – первая зубная паста, одобренная Российской ассоциацией стоматологов»). Рекламодатели, таким образом, пытаются выгодно представить товар, а на самом деле вводят потребителя в заблуждение.

Другая заметная проблема, а в России вообще принимающая значительные масштабы, – мошенничество и нечестность при прямом маркетинге (директ-маркетинге). Сегодня маркетинг по базам

данных – актуальное средство для формирования потребительской преданности. Однако методы создания баз данных далеко не всегда этичны и даже законны.

Неэтичным является и чрезмерное давление на покупателя, оказываемое продавцом или торговым агентом с целью заставить его приобрести продукт. Результатом этих действий является то, что клиент не покупает предложенный продукт и перестает доверять данной компании. В процессе продажи продавец или торговый агент должны корректно представить клиенту все преимущества своего продукта, определить его потребности и попытаться осуществить продажу, но очень корректно. Не следует также порочить продукт конкурента, преувеличивать его недостатки, представить в выгодном свете продукт своей компании, не используя при этом давления, чтобы не вызывать негативного отношения клиента. Навязчивость при презентации может расцениваться как неэтичное поведение, а в результате сделка не состоится, и снизится имидж компании.

Есть одна очень важная сторона этики маркетинга – качество продукта. Иногда покупатели жалуются на недоброкачественность продуктов. Причина этого бывает связана с умышленной порчей, т. е. смешением качественных и некачественных продуктов с целью увеличения количества или объема.

Особым этическим аспектом маркетинга является честность и добросовестность продавца или другого лица, представляющего товар. Если продавец нечестен и недобросовестен при работе с клиентами, могут возникнуть проблемы. Известно, что люди имеют склонность с большей готовностью делиться с другими негативными новостями, чем хорошими.

Таким образом, продавец должен всегда вести дела, руководствуясь этическими нормами бизнеса. Нечестность продавца может привести к тому, что против него может быть возбужден судебный иск (в западных странах существует реальная возможность привлечь к ответственности тех, кто дает искаженную информацию о продукте или нарушает права потребителей, и заставить платить высокий штраф). Кроме того, такие действия создадут негативное паблисити компании или магазину.

Список литературы

1. Аакер, Д. Природа и сфера применения маркетинговых исследований / Д. Аакер, В. Кумар, Дж. Дэй // Маркетинговые исследования. – СПб. : Питер, 2002.

Проблемы в управлении социально-экономическими системами

2. Котлер, Ф. Маркетинг менеджмент : экспресс-курс / Ф. Котлер ; пер. с англ. под ред. С. Г. Божук. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2006. – 464 с.

3. Маркетинг : общий курс / под ред. Н. Я. Колюжиной, А. Я. Якобсона. – М. : Омега-Л, 2006. – 476 с.

4. Махрова, Т. Н. Гуманистическая модель маркетинга / Т. Н. Махрова. – Владимир : Рос. ассоц. маркетинга, 2003.

5. Межлумян, Л. Л. Вопросы этики в брендинге / Л. Л. Межлумян // Сайт кафедры маркетинга и управления проектами ИНЖЭКО-На. – URL : <http://marketing.engec.ru>.

6. Панкрухин, А. П. Маркетинг : учеб. для студентов, обучающихся по специальности 061500 «Маркетинг» / А. П. Панкрухин ; Гильдия маркетологов. – 3-е изд. – М. : Омега-Л, 2005. – 656 с.

7. Подрезова, Т. В. Этика маркетинга в России и за рубежом : возможности и действительность / Т. В. Подрезова. – URL : www.ostu.ru.

С. П. Балаганский

*соискатель кафедры общей экономической теории,
Саратовский государственный социально-экономический
университет*

ИНТЕГРАЦИЯ БАНКОВСКОГО И ПРОМЫШЛЕННОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Для подъема реального сектора российской экономики нужны огромные инвестиции в предприятия всех отраслей и регионов страны. По оценкам независимых экспертов, чтобы вывести Россию в разряд промышленно развитых стран, с приемлемым уровнем благосостояния населения, в ближайшее десятилетие по некоторым оценкам нужно вложить в подъем реального сектора порядка 2 триллионов долл. И это лишь при условии, что средства будут эффективно расходоваться. Выполнение данного условия в современной России представляет немалую проблему.

Вполне очевидными являются следующие четыре факта:

1) у бюджета нет достаточных средств на инвестиции в производство;

2) без создания качественных технологий эффективного вложения средств, защищающих интересы инвесторов, привлечь средства даже на порядок меньшие, чем указанная выше сумма, вряд ли возможно;

3) в России пока нет достаточно крупного, по мировым меркам, собственного банковского капитала, то есть нет банков, способных самостоятельно осуществлять выделение крупных и долгосрочных инвестиционных кредитов;

4) становится актуальным поиск путей привлечения инвестиций в подъем российской экономики с учетом конкретно сложившихся условий и специфики действующей деловой среды.

Одним из возможных путей решения рассматриваемой проблемы может стать интеграция банковского и промышленного капиталов в форме создания финансово-промышленных групп (ФПГ).

В странах с высокоразвитой рыночной экономикой крупные производственные структуры, в том числе ФПГ, играют важную роль и занимают значительное место в народном хозяйстве. В настоящее время за рубежом действует около 40 тыс. ФПГ и транснациональных корпораций, имеющих в 150 странах около 180 тыс. филиалов. Они контролируют от 1/3 до 1/2 промышленных производств, более 1/2 внешней торговли, 4/5 пакетов и лицензий на новейшую технику, технологии, ноу-хау.

Мировой опыт свидетельствует о том, что кредитно-банковские институты входят в число наиболее активных участников объединений. Объективно этому способствует то обстоятельство, что именно в этих структурах сконцентрированы ресурсы, которые могут быть направлены на удовлетворение финансовых потребностей. Исходя из этого, основное преимущество создаваемых с участием финансово-кредитных институтов ФПГ состоит в первую очередь в возможности использования эффективных механизмов направления денежных потоков в сферу инвестиций. Таким образом, главной существенной особенностью финансово-промышленной группы является обязательное наличие в ней банковского капитала. Именно участие банка является тем решающим обстоятельством, которое отличает ФПГ от любой другой крупной корпорации [1].

Необходимость развития в российской экономике крупных хозяйственных структур вызвана тем, что формирование ФПГ представляет собой наиболее простой способ концентрации инвестиционного потенциала и эффективный метод привлечения финансовых ресурсов.

Вместе с тем, до сих пор не существует единой точки зрения относительно последствий формирования и развития ФПГ для национальной экономики. С одной стороны, в экономической литературе отмечается, что инвестиционная и промышленная политика групп

способствует экономическому росту, что связь между промышленным и финансовым капиталом в рамках объединения восполняет нехватку некоторых важных компонентов институциональной структуры экономики. С другой – формирование ФПП воспринимается как сомнительное отклонение от рыночного курса реформ. Очевидно, что оба вида последствий могут существовать на практике.

Список литературы

1. Чекмарева, Е. Н. Роль банков в интеграции банковского и промышленного капитала / Е. Н. Чекмарева // Деньги и кредит. – 1999. – № 7. – С. 18.

И. А. Булаев

*аспирант факультета управления,
Челябинский государственный университет*

**МЕХАНИЗМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ
ЭКОНОМИКИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ**

Местное самоуправление как форма власти, которая существует ради обеспечения достойного качества жизни населения и обязана работать лишь на его благо, только набирает силы. Основная задача муниципального хозяйства состоит в том, чтобы достигнуть наивысшего уровня благоустройства и социального благосостояния местного населения посредством наименьших затрат труда и финансовых ресурсов. Эта задача может быть реализована только на основе принятия нестандартных, новаторских решений. Однако социально-экономическое развитие муниципальных образований напрямую зависит от деятельности конкретных предприятий, работающих на их территории. Поэтому любые инновации здесь могут эффективно внедряться только при совместных и согласованных действиях органов власти, руководителей и собственников предприятий, представителей науки, активной части трудоспособного населения, молодых специалистов.

Развитие муниципальных образований, а также реализация отдельных целевых программ всегда требуют привлечения инвестиций. Кроме решения конкретных задач каждого инвестиционного проекта они обеспечивают занятость населения и пополнение местного бюджета. Муниципальная власть объективно заинтересована в привлечении на свою территорию инвестиций, особенно связанных с развитием инновационного бизнеса. В свою очередь именно на му-

ниципальном уровне может быть обеспечена адресная и эффективная помощь предпринимателям, только начинающим реализацию небольших бизнес-проектов, находящихся на начальной стадии развития (start-up).

Существует целый ряд серьезных проблем, которые говорят об отсутствии обратной связи между представителями науки, власти и бизнеса на территории муниципальных образований. Низкий уровень информированности не позволяет заинтересованным структурам сориентироваться в социально-экономических программах развития территории, что, в свою очередь, приводит к снижению уровня доверия к органам власти. В муниципальных образованиях не созданы адекватные формы взаимодействия науки и бизнеса, хотя имеется обоюдная заинтересованность сторон.

Но основная проблема заключается в том, что и на федеральном, и на региональном уровнях до сих пор нет механизма согласования позиций главных действующих лиц на территории муниципальных образований. Практически отсутствуют правила объединения сил, возможностей и интересов для их совместного использования при решении задач строительства новой экономики, основанной на знаниях.

По этой причине органы местного самоуправления продолжают решать, прежде всего, проблемы текущего функционирования муниципального хозяйства: тепло-, энергообеспечения, образования, здравоохранения и другие. Вопросы обеспечения перспективного устойчивого развития остаются, как правило, без внимания. И уж совершенно «не доходят руки» до формирования стратегий социально-экономического развития муниципальных образований на основе генерирования и реализации новых знаний, на основе организации взаимодействия науки, власти и бизнеса на территории муниципальных образований.

К настоящему моменту ни современная теория муниципального управления, ни практика реализации частно-муниципального партнерства на местах пока не смогли выработать четких рекомендаций решения этих задач. Долгое время государственная политика в сфере науки и инноваций ориентировалась на проекты, реализуемые в центре. Власти в регионах практически не занимались реализацией полноценной инновационной политики, а лишь пытались за счет привлечения крупных известных компаний решить вопросы наполнения доходных статей своих дефицитных бюджетов. Сложившиеся экономические и институциональные механизмы частно-муниципального партнерства пока недостаточно эффективны и мало изучены.

Проблемы в управлении социально-экономическими системами

Таким образом, стоит задача в рамках существующего федерального и регионального законодательства создать эффективный механизм ведения совместной инновационной деятельности на территории муниципальных образований. Ведь стабильный и управляемый поток инноваций может возникать лишь там, где существуют установившиеся правила игры для всех участников инновационной деятельности (инновационного процесса) и созданы соответствующие условия.

Анализ инновационной деятельности организаций, функционирующих на территории Челябинской области, свидетельствует о том, что их количество за последние годы незначительно, но возросло. При этом большинство из них по-прежнему представляет государственный сектор, однако наметилась тенденция увеличения доли организаций, относящихся к сфере высшего профессионального образования (табл. 1).

При этом по внутренним затратам на научные исследования и разработки наблюдается абсолютное доминирование муниципальных и областного источников финансирования (81 % от общих затрат в 2010 г.). Что касается предпринимательского сектора, то участие бизнес-структур в общем объеме финансовых вложений в инновационный сектор увеличилось с 4,5 % в 2006 году до 8 % в 2010 году (табл. 2).

Таблица 1

Число организаций, выполнявших исследования и разработки,
по секторам деятельности

Годы	Всего	В том числе по секторам деятельности:			
		Государственный	Предпринимательский	Высшего профессионального образования	Некоммерческих организаций
2002	43	18	15	10	-
2003	44	17	17	10	-
2004	43	16	17	10	-
2005	40	16	13	11	-
2006	42	16	15	11	-
2007	42	25	14	13	-
2008	49	20	15	13	1
2009	47	18	14	14	1
2010	46	18	13	14	1

Внутренние затраты на исследования и разработки
по источникам финансирования (миллионов рублей)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Все затраты	2790,8	3576,8	4145,2	4591,9	5164,5	5634,4	7052,5	6793,3	8906,8
Из них по источникам финансирования:									
-средства бюджета	2124,2	2858,9	3336,0	3821,5	4334,8	4820,7	6096,3	5888,4	7215,6
-собственные средства научных организаций	197,8	273,3	315,8	208,3	163,9	218,1	308,5	221,1	534,5
-средства внебюджетных фондов	3,9	13,6	27,6	32,9	240,3	61,0	48,1	41,5	39,6
-средства организаций предпринимательского сектора	188,2	212,2	254,9	221,5	234,4	379,1	427,1	241,1	715,1
-средства организаций сектора высшего образования	0,3	2,0	0,9	0,5	0,7	0,7	2,4	2,2	2,4
-средства частных некоммерческих организаций	-	0,7	2,1	2,1	4,4	3,0	2,8	0,1	0,0
-средства иностранных источников	50,0	64,9	68,3	98,1	46,7	39,1	53,5	67,5	107,9

Механизм, обеспечивающий практическое взаимодействие бизнеса, науки и органов власти в границах муниципальных образований, состоит в формировании консорциумов нескольких проектов инновационного типа, решающих главные задачи и ликвидирующих сдерживающие факторы развития местных сообществ. Это первое условие эффективности его работы. Во-вторых, проекты должны базироваться на основе собственных или привлеченных запатенто-

ванных научно-технических разработках, т. е. должны включать в себя интеллектуальную составляющую. В-третьих, для достижения максимального синергетического эффекта ставится еще одна задача – проекты должны взаимно дополнять друг друга. В-четвертых, финансовые затраты на внедрение новых разработок, технологий должны быть минимальными, а полученный совокупный эффект (социальный, экономический, экологический) – в разы больше.

Хронический недостаток собственных денежных средств и инвестиционных ресурсов в муниципальных образованиях серьезно ограничивает развитие предпринимательского сектора, особенно в инновационной сфере, и МО не способны обеспечить финансами даже старт проектов. Естественно, что на прямое финансирование со стороны муниципальных образований рассчитывать не приходится, если даже от проектов ожидаются приличные коммерческие результаты.

Тем не менее, анализ российского законодательства и практический опыт реализации проектов показали, что даже в рамках ограниченных возможностей действующих законов можно найти немало интересных механизмов согласования интересов МО и предпринимателей, которые могут быть рекомендованы органам местного самоуправления в качестве инструментов инновационной политики и средств обеспечения устойчивого развития МО.

Так, в Налоговом Кодексе РФ (ч. II, гл. 25 «Налог на прибыль организаций») заложен финансовый механизм Фонда технологического развития, который может быть зарегистрирован при органах исполнительной власти. Применительно к рассматриваемой теме можно сказать, что предприятия, хозяйствующие на территории муниципальных образований, имеют возможность до 1,5 % налогооблагаемой базы отчислять в местный фонд технологического развития, относя перечисленную сумму на себестоимость продукции (услуг).

Другой, более доступный, механизм предполагает создание простого товарищества в соответствии со ст. 1041 Гражданского Кодекса РФ. Членов товарищества может объединять договор о совместной деятельности. Форма простого товарищества позволяет его участникам вложить в общее дело деньги, имущество, профессиональные знания (в т. ч. интеллектуальную собственность), навыки и умения, деловую репутацию и деловые связи (п. 1 ст. 1042 ГК РФ). Участниками товарищества могут стать предприятия любой формы собственности. Имеется возможность учреждения муниципальными

образованиями хозяйственных обществ с участием коммерческой организации – муниципального унитарного предприятия (МУП) в качестве промежуточного учредителя (ГК РФ и Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»). Такие общества создаются по решению уполномоченного органа МСУ. Муниципальное образование, как собственник имущества такого муниципального унитарного предприятия, не отвечает по обязательствам предприятия, за исключением случаев, предусмотренных ГК РФ. Согласно ст. 294, 295 ГК РФ МУП вправе с согласия МО или специально уполномоченного им органа МСУ вносить принадлежащее ему на праве хозяйственного ведения имущество в качестве вклада в уставный капитал хозяйственных обществ и товариществ. МУП может иметь контрольный пакет и даже быть единоличным учредителем хозяйственного общества. МО как собственник имущества МУПа получает с его помощью большие права на участие, получение дохода и контроля за реализацией проектов. Важно отметить, что они оказываются значительно шире, нежели в ситуации с прямым участием МО в учреждении хозяйственного общества. Для коммерческих структур более привлекательными являются схемы с участием фондов в качестве промежуточного учредителя, так как фонд не предполагает членства. Учредители фонда не участвуют напрямую в его управлении и не могут влиять на распределение полученных доходов. В такой ситуации у МО меньше возможности использовать правовые конструкции для оказания давления на своих партнеров по частно-муниципальному партнерству.

Несмотря на проблемы, возникающие при реализации совместных проектов в рамках частно-муниципального партнерства, их стоит активно пропагандировать и поддерживать. Проектный подход к реализации инновационной политики позволяет согласовать интересы МО и предпринимателей на местном уровне и может выступить в качестве механизма аккумуляции денежных средств в МО, способом преодоления кризисных явлений и служить надежным ресурсом для устойчивого развития предпринимательского сектора.

Грамотное и эффективное управление совместными проектами бизнеса и местных органов власти несомненно позволит реализовать те преимущества, которые имеются у муниципальных образований. Комплекс преимуществ реализации таких проектов можно разделить на два уровня и представить следующим образом.

Для муниципального образования:

Проблемы в управлении социально-экономическими системами

- положительный бюджетный и социально-экономический эффект (возможность ускоренной реализации инвестиционного проекта);
- привлечение частного капитала для строительства объектов общественного пользования;
- перевод части рисков за адекватное вознаграждение на частных инвесторов;
- оплата предоставляемых частным сектором услуг с возможностью сокращения денежных выплат в случае невыполнения требований по качеству;
- привлечение управленческого и интеллектуального капитала частного сектора (управление проектом);
- отсутствие бюджетных затрат на эксплуатацию объекта.

Для частного бизнеса:

- административное и политическое содействие государства в реализации проекта;
- разделение рисков с государством;
- гарантии со стороны государства: минимальной доходности; возврата вложенных средств в виде права на получение доходов от платной эксплуатации объекта; частичного или полного возврата средств инвестора государством при неудачной реализации проекта;
- возможность привлечения долгового финансирования;
- затраты на проект в установленной доле;
- сохранение стратегического контроля за создаваемыми активами путем передачи управленческих функций специальной проектной или управляющей компании.

Также возможен сценарий, когда МО самостоятельно либо при участии региональных властей, финансовых и бизнес организаций создают некоммерческие организации, которые оказывают имущественную, консультационную, информационную, финансовую и др. поддержку инновационному предпринимательству. В соответствии с действующим в РФ законодательством МО вправе выступать учредителями некоммерческих организаций в форме некоммерческого партнерства, фонда и автономной некоммерческой организации. Гражданский Кодекс РФ (ст. 124 и 125) и Федеральный закон от 6.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (ст. 51) позволяют создавать такие хозяйственные структуры в отдельном МО или с участием нескольких МО в рамках межмуниципального сотрудничества.

Преимущество представленных механизмов заключается в том, что в муниципальных образованиях применяются инструменты

формирования дополнительных доходов не только за счет увеличения эксплуатации природных ресурсов, но и за счет введения в хозяйственный оборот интеллектуальной собственности, на что требуется гораздо меньше вложений капитала, но доходность для муниципального образования может увеличиться многократно.

Процедура закрепления прав на интеллектуальную собственность, созданную при выполнении работ по муниципальному контракту в Российской Федерации, регулируются Гражданским Кодексом РФ. Согласно ГК РФ (ст. 1373) право на получение патента на изобретение, полезную модель или промышленный образец (объекты промышленной собственности), созданные при выполнении работ для муниципальных нужд, принадлежат организации, выполняющей муниципальный контракт (исполнителю), если муниципальным контрактом не предусмотрено, что это право принадлежит муниципальному образованию, либо совместно исполнителю и муниципальному образованию.

Традиционно программы экономического развития муниципальных образований разрабатываются в виде набора мероприятий в рамках предполагаемых сумм налоговых поступлений. Обычно бюджеты принимаются «дефицитные», в редком случае – сбалансированные. Внешние факторы всегда вызывают необходимость оперативного вмешательства в программы, что не всегда удается. Представленный проектный подход позволяет формировать новые источники доходов, экономить значительные средства и реинвестировать их в перспективные и доходные проекты социально-экономической направленности. Данный подход может также применяться для оперативной корректировки стратегических программ развития муниципальных образований на основе управления интеллектуальными ресурсами.

Измерение результатов реализации проектов – важнейший фактор оценки их эффективности. Как правило, оцениваются экономический, социальный и экологический эффекты.

Экономический эффект проявляется в виде сэкономленных денежных средств и дополнительных доходов в виде налоговых поступлений в бюджет МО, а также в виде доходов от реализации на основе лицензионных соглашений прав на интеллектуальную собственность, приобретенную МО.

Экологический эффект подтверждается соответствующими мерами и заключениями контролирующих органов и природоохранительных организаций.

Социальный эффект проявляется в повышении мотивации населения к улучшению качества жизни, которая базируется на повышении доходов населения, создании дополнительных рабочих мест, на развитии культуры в целом благодаря появляющимся дополнительным финансовым ресурсам.

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая от 1 января 1995 года (действующая редакция от 27 декабря 2009 года).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая от 1 марта 1996 года (действующая редакция от 17 июля 2009 года).
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть четвертая от 1 января 2008 года (действующая редакция от 24 февраля 2010 года).
4. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».
6. Статистический ежегодник по Челябинской области : стат. сб. / Челябинскстат. – Челябинск, 2011. – 476 с.
7. Глазырин, М. Муниципальные социально-производственные комплексы инновационного типа / М. Глазырин, А. Дряницын // Экономист. – 2007. – № 1. – С. 80–87.
8. Никитенко, С. М. Реализация совместных инновационных проектов бизнеса и местной власти как фактор устойчивого экономического развития муниципального образования / С. М. Никитенко // Региональная экономика : теория и практика. – 2009. – № 24 (117). – С. 17–26.

Ю. А. Варламова

*канд. экон. наук,
институт управления и территориального развития,
Казанский (Приволжский) федеральный университет*

РОЛЬ МАЛОГО БИЗНЕСА В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Инновации выступают ключевым фактором дальнейшего экономического роста в экономике современной России. В настоящее вре-

конкурентоспособность предприятий определяется нахождением новых подходов к производству благ, новых продуктов и технологий. В этой связи инновации для малого бизнеса можно рассматривать как конкурентное преимущество, позволяющее реализовать стратегию «голубого океана» независимо от отраслевой принадлежности.

Современные предприятия борются не только за обладание ресурсами и материальными ценностями, но и за способность к разработке и внедрению эффективных инноваций организационного, коммерческого и технологического характера. Основными источниками экономического роста выступают технологии (39 %), капитал (34 %) и рабочая сила (27 %) [3. С. 43]. Непрерывное освоение новых технологий является одним из приоритетных направлений развития для хозяйствующих субъектов развитых стран. Нормой становится не единичный акт внедрения какого-либо новшества, а целенаправленная система мероприятий по разработке, внедрению, освоению, производству и коммерциализации инноваций.

Предприятия малого бизнеса служат основным источником инноваций, генератором новых решений, и само их присутствие создает предпосылки к инновационному развитию экономики. При оценке инновационного потенциала малого бизнеса следует исходить из того, что малый бизнес инновационен по своей природе. Гибкость и адаптивность малых предприятий дает преимущества, прежде всего, в быстро меняющихся условиях. Кроме того, научное предпринимательство связано с особым риском, что чаще всего неприемлемо для большинства крупных организаций. Для малого предпринимательства характерна высокая производительность труда, когда собственник предприятия является автором инновации. Таким образом, мелкие фирмы, отдельные предприниматели и независимые изобретатели представляют собой первичный источник технических идей и инноваций, лежащих в основе роста мировой промышленно развитой экономики.

Технологические инновации осуществляют 3,1 % **малых предприятий**, занимающихся добычей полезных ископаемых. Среди малых предприятий обрабатывающих производств наибольшая доля предприятий, осуществляющих технологические инновации, работают в химическом производстве – 11 %, **производстве электрооборудования**, электронного и оптического оборудования – 10 %. **В добывающей промышленности 15 % от общих затрат на технологические инновации малые предприятия тратят на исследование и разработку новых продуктов, услуг и методов производства, новые производ-**

ственные процессы и 5,9 % – на приобретение новых машин. Малые обрабатывающие предприятия 34 % от общих затрат на технологические инновации направляют на исследования, 29,5 % – на приобретение новых машин. В производстве и распределении электроэнергии, газа и воды ситуация выглядит следующим образом: 72,7 % затрат – на исследования, оставшиеся затраты – на новые машины [4. С. 124]. При этом малые предприятия не вкладываются в приобретение новых технологий: в добывающей промышленности – 0,7 %, в обрабатывающей – 2,4 %, в производстве электроэнергии, газа, воды затраты на приобретение новых технологии вообще отсутствуют. Таким образом, малые предприятия промышленности нацелены на собственные технологические инновации, что, с одной стороны, можно объяснить большими затратами на покупку чужих технологий, во-вторых, представлением затрат на приобретение новой технологии как общих затрат, а не инноваций. С другой стороны, низкие затраты на технологические инновации в первичном и вторичном секторах экономики консервируют низкую эффективность экономики России, ее сырьевую направленность.

Что же касается научных разработок в целом, то по данным Федеральной службы государственной статистики, в 2010 году произошло сокращение организаций, занимающихся научными разработками, на 12,9 % по сравнению с 2000 годом. Если снижение числа научных организаций в период действия мирового экономического кризиса вполне объяснимо, то постепенное сокращение числа организаций, занимающихся научными разработками, на протяжении 2000–2005 годов свидетельствует о неблагоприятной ситуации в области научных инноваций в национальной экономике в целом. Существенно сократилось число научно-исследовательских организаций, проектных и проектно-изыскательных организаций. В то же время растет количество конструкторских бюро, опытных заводов и образовательных учреждений высших профессиональных образований. В структуре организаций, занимающихся научными разработками, образовательные учреждения занимают 15 % [расчеты автора по данным; 2]. Это объясняется тем, что в августе 2009 года вузы и НИИ получили право самостоятельно создавать предприятия для практического внедрения результатов интеллектуальной деятельности [1].

Создание малых инновационных предприятий при высших учебных заведениях является весьма распространенной практикой по всему миру. Построение инновационной экономики путем использования университетских центров в качестве центров науки и инно-

ваций позволяет соединить достижения фундаментальной науки и промышленного производства. «Надо постараться довольно активно наращивать потенциал предприятий при университетах. Они не просто тиражируют уже созданные идеи, а создают новые. А это и есть самая инновационная экономика», – подчеркнул преимущество малых инновационных предприятий Д. Медведев [5]. Основная роль малых инновационных предприятий при вузах состоит в решении задачи трудоустройства выпускников.

Практический опыт создания малых инновационных предприятий при вузах Республики Татарстан показывает, что они позволяют решать следующие задачи:

- 1) разработку и производство новых материалов;
- 2) снижение стоимости производимой продукции за счет использования местного сырья;
- 3) удовлетворение внутреннего спроса и сокращение ввоза материалов из других регионов;
- 4) учет региональных особенностей (например, при проектировании зданий и сооружений);
- 5) коммерциализация научных разработок сотрудников вузов, получение дополнительных доходов;
- 6) ускорение процедуры патентования научных инноваций.

Примером малого инновационного предприятия при вузе служит ООО «ЦНВ-АРОС», производящее цемент низкой водопотребности, что позволяет снизить зависимость строительного комплекса республики от ввозимого портландцемента [4].

Еще одним преимуществом малых предприятий является тот факт, что на фоне упадка отраслевой науки они все теснее сотрудничают с промышленными предприятиями, предлагая разработку технологических решений «под ключ». Пожалуй, это та область деятельности, где влияние малого наукоемкого бизнеса на экономику в целом может дать наиболее ощутимые результаты. Выступая связующим звеном между наукой и производством, малые предприятия способны в кратчайшие сроки доводить научные разработки до промышленного использования.

Малые инновационные предприятия способны решить проблему «утечки мозгов», когда отечественные ученые вынуждены реализовывать свои разработки за рубежом. Возможность получения дополнительного дохода на фоне низких заработных плат научных сотрудников, создания собственного предприятия могут выступить стимулом для того, чтобы воплощать созданные идеи в отечественной экономике.

Существует значительный неиспользованный потенциал в области коммерциализации российских технологий. Вследствие неразвитости рынка интеллектуальной собственности и ограниченности знаний изобретателей и ученых о правах и возможностях в этой сфере стоимость российских технологий намного ниже мирового уровня. Соответственно, малые инновационные предприятия могут выступить той формой коммерциализации научных разработок, которая позволит в достойной степени оценить изобретения и их вклад в экономическое развитие.

Малые предприятия являются важным субъектом построения инновационной экономики в современной России. Соединяя науку и производство, они в наиболее гибкой форме способны обеспечить достойную оплату труда изобретателя, коммерциализацию научных инноваций, совершенствование технологического процесса. Рост числа малых инновационных предприятий при вузах показывает востребованность данной формы организации научных инноваций в современной России.

Список литературы

1. Федеральный закон № 217-ФЗ от 02.08.2009 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности».
2. Динамика числа организаций, выполнявших научные исследования и разработки, по типам : оператив. информ. // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/nauka/nauka1.xls.
3. Коршунов, И. А. Современный менеджмент инноваций / И. А. Коршунов, А. А. Трифилова // Инновации. – 2003. – № 2. – С. 34–48.
4. Малое и среднее предпринимательство в России : сборник / Росстат. – М., 2010. – 186 с.
5. Малые инновационные предприятия при вузах. Мнения экспертов // Официальный сайт Делового центра Республики Татарстан Tatcenter. – URL : <http://info.tatcenter.ru/article/82927>.
6. Медведев призвал создавать больше малых предприятий при вузах : новости // Официальный сайт информационного агентства РИА-новости. – URL : http://ria.ru/edu_news/20100211/208729964.html.

В. Д. Волосатов

профессор, доктор экон. наук,

Челябинский государственный университет

ВОЗМОЖНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РОССИИ И УРАЛЬСКОГО РЕГИОНА ОТ ПРИСОЕДИНЕНИЯ К ВТО

Тема о присоединении России к Всемирной торговой организации (ВТО) стала в нашей стране едва ли не самой актуальной. При этом у россиян имеются различные точки зрения на данную проблему.

Одни из них являются сторонниками скорейшего завершения этой процедуры. Для России в целом участие в ВТО – это возможность интеграции в мировую экономику. Сегодня в ВТО входят 145 государств с охватом более 90 % мирового товарооборота. Приведём один пример: на внешнем рынке к российской продукции металлургической, химической и лёгкой продукции предъявляются более 120 ограничений дискриминационного характера, которые приводили к потерям около двух миллиардов долларов в год. Между тем ВТО гарантирует своим членам применение равноправных условий. И Уральский федеральный округ выиграет от участия во внешнеэкономической деятельности, поскольку имеет нефтегазовые отрасли (Тюменская область), чёрную и цветную металлургию (Свердловская и Челябинская области).

Оппоненты же считают, что членство в ВТО нанесёт ущерб нашей экономике, фактически уничтожив сельское хозяйство, а также гражданскую промышленность из-за низкой конкурентоспособности на мировом рынке и наплыва на российский рынок дешёвых импортных товаров.

Истина, как всегда, находится между полярными точками зрения на данную проблему. Как известно, переговоры по доступу на рынок товаров и услуг, по сельскому хозяйству и системным вопросам были непростыми и к тому же длились почти 18 лет. Какие же последствия нас ждут после окончательного вхождения в ВТО в мае-июне 2012 года? Практически по каждому направлению имеется ясность, что там может происходить, и готовятся контрмеры в рамках действующих в ВТО процедур. Определённые риски после вступления России в ВТО могут быть в сельском хозяйстве, сельхозмашиностроении и в целом в машиностроении. Металлургической отрасли риски не грозят, потому что позволит пользоваться инструментарием ВТО для защиты там, где нас до сих пор дискриминировали.

Приведём опубликованные в электронных СМИ прогнозные параметры для важнейших отраслей. Так, по мнению участников рынка энергетики, вступление России в ВТО на самую отрасль повлияет слабо, поскольку объёмы экспортно-импортных операций минимальны, а заградительные пошлины отсутствуют. Не повлияет оно и на тарифы, поскольку в России нет трансфертного ценообразования.

Нефтяные компании не ожидают негативного влияния на сектор от вступления в ВТО. Кстати, делать такие оценки очень сложно. Импортные пошлины на технологическое оборудование и технологии могут снизиться, и нефтяникам будет выгоднее закупать те их виды, которые не производятся в России.

На бизнесе «Газпрома» вступление в ВТО отразится не должно. Госрегулирование тарифов на газ внутри России сохранится и после вступления России. Принципиальных изменений для экономики России, которая экспортирует сырьё, т. е. нефть и газ, а импортирует готовые товары, не предвидится (выход на равнодоходные цены запланирован не раньше, чем в 2015 году). А взаимоотношения «Газпрома» с российскими потребителями будут, как и раньше, определяться коммерческими договорами.

По прокату чёрных металлов вступление России в ВТО позволит российским металлургам получить те же условия торговли на экспортных рынках, которые есть сейчас у их зарубежных конкурентов в большинстве стран мира. Но это касается в основном продуктов с высокой добавленной стоимостью и практически не затрагивает торговлю полуфабрикатами – основной экспортной продукции российских металлургов. Как уже отмечалось выше, вступление в ВТО может стать стимулом для развития прокатных мощностей в России. При этом вступление в ВТО усилит конкуренцию на внутреннем рынке, который в последнее время стал важным для российских металлургов. Здесь они торгуют в основном продукцией с высокой добавленной стоимостью. Новый торговый режим будет запрещать правительству России защищать от иностранных производителей, чего сейчас добиваются отечественные металлурги по отдельным видам продукции (например, по прокату с полимерным покрытием). Что касается цветной металлургии и горнодобывающей промышленности, особых изменений не будет. Цветные металлы, уголь и руды и так сейчас свободно продаются на экспортных рынках, при том что практически не импортируются. Вступление в ВТО также снимет ограничения по закупке оборудования и техники для этих отраслей, что будет позитивным для них моментом.

До недавнего времени пошлины на российский круглый лес (25 % от таможенной стоимости), поставляемый в Финляндию, были основным препятствием на пути присоединения РФ к ВТО – их снижения ЕС требовал с 2004 года. После очередной задержки вступления в ВТО РФ демонстративно взяла курс на развитие собственной деревообрабатывающей промышленности. Был утверждён график повышения пошлин, предусматривающий постепенный их рост до запретительного уровня. Затем под давлением ЕС, а также из-за неготовности собственной деревообрабатывающей промышленности, в 2008 году РФ ввела мораторий на рост пошлин, заморозив их на уровне 25 % таможенной стоимости. Исключение сделано для необработанной лиственной древесины: по берёзе пошлина нулевая, по осине – 10 %. Из-за повышения РФ пошлин поставки российского леса в Финляндию снизились втрое. В 2010 году в ходе саммита России–ЕС была достигнута договорённость о снижении пошлин после присоединения РФ к ВТО.

Для рынка сельхозтехники вступление России в ВТО обернётся либерализацией условий её импорта. Пошлины снизятся до 5–10 % с нынешних 15 %. Активная экспансия иностранных поставщиков начнётся, скорее всего, в 2013 году. Дело в том, что рынок сельхозтехники – сезонный, иностранным компаниям понадобится около года, чтобы договориться с потенциальными покупателями и заключить контракты. После снижения пошлин на российский рынок придут крупные европейские и американские производители, продукция которых уже сейчас пользуется большим спросом, а также китайские производители, которые раньше почти не поставляли свою продукцию в Россию. Кроме того, низкие пошлины сделают невыгодной для иностранных компаний сборку техники в России, поскольку импортировать готовые машины будет дешевле, чем компоненты. Доля отечественных производителей на российском рынке сейчас составляет около 50 %. Её удаётся удерживать на таком уровне за счёт высоких пошлин и господдержки. Однако механизмы господдержки перестанут действовать после присоединения к ВТО. По оценкам ассоциации производителей сельхозтехники «Росагромаш», к 2020 году доля российских производителей на рынке может снизиться до 15–20 %. Однако Минпромторг и Минсельхоз дают более оптимистичные прогнозы – доля российских компаний на внутреннем рынке через 8 лет составит около 60 % (!). Стимулировать российских производителей должно увеличение экспорта до половины своей техники в страны СНГ, Центральной Европы и БРИК.

Для российских авиакомпаний вступление страны в ВТО может обернуться потерей части доходов. В первую очередь это коснётся подконтрольного государству «Аэрофлота». Речь идёт о судьбе т. н. роялти (пролётных) – системе платежей иностранных компаний за право летать из Европы в Индию, Китай и Юго-Восточную Азию полёты над Россией по оптимальным маршрутам, в т. ч. транссибирскому маршруту без посадки в России (на условиях пула). Евросоюз борется с «роялти» с 2005 года. Переговоры об его отмене шли очень трудно и до сих пор не завершены из-за множества юридически спорных моментов. В авиации вступление в ВТО может в первую очередь отразиться на стоимости иностранных самолётов. В 2010 году российские перевозчики приобрели 72 иностранных самолёта (Boeing, Airbus, Bombardier, Saab). В ближайшие 20 лет авиакомпаниям России и СНГ потребуется 1080 самолётов общей стоимостью 110 млрд долларов. В рамках ВТО Россия должна в течение семи лет снизить пошлины на самолёты различных модификаций. Но сейчас реальный режим ввоза в Россию самолётов ещё либеральнее (со входом России в Таможенный союз обнулены пошлины на большинство самолётов).

В 2010 году доля импортной продукции на российском рынке одежды превышает 80 %. Более половины всей легальной импортной одежды, поставляемой на российский рынок, было ввезено из Китая, из Турции – 6 %, из Италии – 5,7 %, из Германии – 3,9 %. Действующие таможенные пошлины на готовую женскую и мужскую одежду составляют в среднем 20–21 %, на детскую одежду – около 15 %. В рамках ВТО предполагается снижение ставок до 10–15 % в течение трёх-четырёх лет, а на детскую одежду должна остаться только пошлина, привязанная к весу товара.

Потребности россиян в обуви отечественное производство покрывает только на 10 %. Обувная промышленность в стране развивается медленно. Производство кожаной обуви за последние семь лет (2003–2010 годы) выросло всего на 13 %. Пошлина в размере 10 % от стоимости поставки действует на ввоз кожаной обуви в страны Таможенного союза (Россию, Белоруссию и Казахстан). Помимо неё, импортёр также оплачивает НДС (18 %) и за оформление таможенных документов (ещё около 1 %). Вступление в ВТО предполагает снижение средней ставки импортной пошлины до 7,3 %. Это позволит «обелить» рынок и удешевит продукцию для конечного потребителя.

Урожай зерна в 2012 году составит более 92 млн тонн, из них будет экспортировано более 22 млн тонн. Самые большие партии зер-

на отправляются в Египет и Турцию. После присоединения к ВТО потенциально Россия при хорошем урожае может вывозить до 5 млн тонн зерна в ЕС. Внутреннее потребление зерна существенно сократится, если резко увеличится импорт свинины и говядины.

Свои потребности в мясе птицы сейчас Россия обеспечивает на 85 %. Сокращение квоты на ввоз мяса птицы с 350 тыс. тонн в 2011 году до 320 тыс. тонн в 2012 году отражает быстрый рост производства в стране. Однако Россия не обговорила себе квоты на экспорт мяса птицы, что недальновидно. Предпосылок для существенного изменения цен на мясо птицы в России в ближайшее время нет. Цены останутся примерно на нынешнем уровне.

Сейчас Россия обеспечивает свои потребности в свинине на 75 % из стран ЕС и Бразилии. Россия нуждается в достаточно больших импортных поставках, т. к. российское производство растёт не так быстро, как прогнозировалось. По российскому производителю ударит уменьшение пошлины на ввоз живых свиней, после присоединения к ВТО она снизится с 40 % до 5 % от стоимости килограмма (справочно: в 2009 году был ввезён 1 млн свиней, это более 100 тыс. тонн в живом весе). По прогнозу, после присоединения к ВТО на таких условиях доля импорта в потреблении свинины вырастет до 32 % в 2015 году и 45 % в 2020 году. Увеличение импорта отрицательно скажется на развитии российского производства, а в итоге ударит и по потребителю. Это усилит конкуренцию, и потребительские цены будут постепенно снижаться.

Свои потребности в говядине сейчас Россия обеспечивает на 70 %, примерно половина импорта приходится на мясо из Бразилии. Предполагается, что квота на ввоз говядины сохранится. Однако участники ВТО обговорили себе право поставлять в Россию «высококачественную говядину» вне квоты. Что значит «высококачественная говядина» – будут определять поставщики (это обходной путь для ввоза мяса в страну!). При большом ввозе в страну импортной говядины российские инвесторы перестанут вкладывать деньги в развитие этой отрасли. Однако потребители от усиления конкуренции выиграют, цены, скорее всего, постепенно будут снижаться.

В цельномолочной продукции (питьевое молоко, кефир и др.) доля импорта незначительна, но в отдельных категориях (сухое молоко, сыры, сливочное масло) достигает 50 % и выше. Главные импортёры молочной продукции – Беларусь и Украина. Сейчас действуют импортные пошлины в размере 15–20 %, но есть договорённость, что после вступления России в ВТО они будут снижены в

среднем наполовину в зависимости от вида молочной продукции. Следует отметить, что отдельные страны-участницы ВТО выделяют своим производителям экспортные субсидии для завоевания других рынков, давая тем самым возможность демпинговать там по цене. Россия в этом случае для защиты своих производителей также должна иметь право в рамках ВТО вводить антидемпинговые пошлины.

Россия полностью обеспечивает себя яйцами. Однако рентабельность их производства невысока – на разных предприятиях от 0 до 5 %. И даже она во многом поддерживается за счёт господдержки, которая сократится более чем вдвое. Для сохранения рентабельности производители будут вынуждены повысить цены на данный продукт.

Российский рынок лекарств сейчас обеспечен отечественными препаратами на 60 %. Вопрос о снижении ввозных пошлин в рамках переговоров о вступлении России в ВТО не стоял. Российских производителей ВТО обяжет гармонизироваться с мировым фармацевтическим рынком в вопросах внедрения стандартов производства лекарственных препаратов. Это обойдётся владельцам фармкомпаний в «круглую сумму», и отечественные лекарства могут подорожать в несколько раз. Что касается импортных аналогов, они всё равно будут стоить дороже. Увеличения доли импортных лекарств не ожидается.

Россия обеспечивает внутреннее потребление сахара примерно на 80 % и в 2012 году впервые экспортирует сахар в страны СНГ, Монголию и Афганистан. Однако на конкурентоспособность российского сахара в будущем может повлиять изменение пошлины. После присоединения к ВТО импортные пошлины на сахар-сырец в России будут определяться на основе средних цен на сырец на Нью-Йоркской товарной бирже. Изменение внутренних цен в России будет зависеть также от урожая сахарной свеклы. При высоком урожае сахарной свеклы сахар-сырец будет импортироваться в небольших объёмах, и изменение пошлины не повлияет на внутренние цены.

Россия – крупнейший мировой импортёр яблок и груш. Основные поставщики яблок – Польша, Китай, Молдавия и Сербия; крупнейшие поставщики груш – Бельгия, Аргентина и Нидерланды. При присоединении к ВТО пошлина на ввоз яблок уменьшится минимум в 2 раза, что повлечёт за собой снижение розничных цен на них. Пошлина на ввоз груш в момент присоединения к ВТО сохранится на том же уровне, а к 2015 году уменьшится с 10 до 5 %. Розничные цены на груши не снизятся, т. к. пошлина не была высокой.

При переговорах с ВТО обсуждался вопрос о снижении импортной пошлины на вина в течение шести лет с момента вступления России в организацию. При таких условиях существенного снижения цен на импортную продукцию не произойдёт, соотношение собственного производства и импорта также кардинально не изменится. Спроса на российское вино за рубежом пока нет.

Членство в ВТО вряд ли изменит стоимость табачной продукции в России или будет способствовать росту импорта. В настоящее время действуют импортные пошлины в размере 30 %, но после вступления России в ВТО они могут быть снижены в два раза. На сегодняшний день все крупнейшие мировые табачные компании уже работают в России, занимая 90 % её табачного рынка. Кроме того, в стоимости пачки сигарет импортная пошлина ничтожна в сравнении с акцизом.

Сейчас компьютеры, моноблоки и ноутбуки импортируются в Россию по нулевой таможенной пошлине. На момент вступления России в ВТО пошлина может быть установлена на уровне 10 %, но обязательства к её повышению нет. Если пошлина поднимется с нуля до 10 %, то это приведёт к повышению цен на компьютеры (через три года после вступления России в ВТО пошлины всё равно должны быть обнулены). Если пошлины останутся на нуле, как сейчас, то после вступления России в ВТО розничные цены на ПК могут снизиться на 1–5 % из-за упрощения таможенных процедур.

Сотовые телефоны и смартфоны импортируются в Россию с уплатой 5 %-ой таможенной пошлины. После вступления России в ВТО эта пошлина должна обнулиться в течение года. Если из себестоимости смартфона исчезнет 5 %, то на такую же величину снизится цена и на полке, и от вступления в ВТО выиграют российские потребители.

Подведём итоги. Определённые риски после вступления России в ВТО могут быть в сельском хозяйстве, сельхозмашиностроении и в машиностроении в целом. Металлургической отрасли риски не грозят. Российские власти уже представляют, какие могут быть риски по каждой отрасли, и готовят соответствующие контрмеры в рамках действующих в ВТО процедур.

И последнее: ВТО – организация, созданная в 1995 году с целью либерализации международной торговли и регулирования торгово-политических отношений государств-членов.

Россия окончательно вступит в ВТО в мае-июне 2012 года. В декабре 2011 года был подписан официальный протокол о принятии страны в ВТО, что поставило точку в переговорах о вступлении Рос-

сии в организацию, членства в которой она добивалась с 1993 года. Для того чтобы страна стала полноправным членом ВТО, необходима ратификация документов Государственной Думой.

Присоединение к ВТО, разумеется, вызывает обеспокоенность среди простых граждан: чего ожидать от вступления России в ВТО, каковы будут последствия присоединения для рынка труда и социальной сферы? «Деятельность Всемирного банка, МВФ и ВТО не должна приводить к углублению неравенства в мире. Наша цель – заставить глобализацию работать на благо большинства людей», – заявил председатель независимых профсоюзов России (ФНПР) М. Шмаков, выступая в ноябре 2001 года на съезде этой организации.

Обобщая сказанное, следует сделать итоговый вывод: присоединение России к ВТО не принесёт фатальных негативных последствий для отечественной экономики, Как член ВТО страна получит систематизированный блок делового законодательства, сопоставимого с мировым. Однако совершенно обязательными представляются следующие меры и действия:

1. Безолагательная разработка и принятие научно-обоснованной промышленной политики России.

2. Срочно начать подготовку в стране специальных кадров, владеющих тематикой ВТО, как для бизнеса, так и для аппарата государственного и муниципального управления.

В. Д. Волосатов

профессор, доктор экон. наук,

Челябинский государственный университет

УПРАВЛЕНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ИНСТИТУТЫ РУКОВОДСТВА ЭКОНОМИКОЙ В РЫНОЧНОЙ СРЕДЕ

Проблема порождения в теории и на практике понимается в достаточно широком смысле (например, применительно к региональному развитию – макро-, микроэкономика, сектор экономики, кластер и т. п.) привлекает всё больше внимания исследователей, особенно в переходный период к рынку.

Исходя из одновременного сосуществования в реальной жизни вечных истин, представляется важным отделить суть планирования от управления экономикой в нынешней России.

Итак, сложившаяся на сегодня система руководства макроэкономикой в РФ, что называется сверху донизу, осуществляется при-

менительно к условиям переходного периода к рынку через две основные и взаимосвязанные функции – планирование и управление. Планирование – это процесс определения действий, необходимых для достижения поставленных целей. При этом в плане следует предусмотреть, как приобрести необходимые ресурсы и как они будут использоваться. Важно также исходить из оценки потенциального спроса на рынке. Выглядит это весьма просто, но в реальной действительности процесс глубокий и сложный. Дело в том, что в условиях капиталистических отношений, в лоно которых возвращается наша страна, вся хозяйственная деятельность осуществляется только на микроуровне, внутри фирм, включая монополистические и государственно-монополистические корпорации. Внутрифирменное планирование всегда упирается в стихийные процессы рынка и потому всегда носит вероятностный характер, всегда окружено коммерческой тайной для защиты от конкурентов и обязательно лишь для персонала каждой данной фирмы и в итоге всецело растворяется в функции управления. Никакого объединения деятельности фирм каким-либо общим в общегосударственных масштабах планом на микроуровне при капитализме априори нет и быть не может. Из истории экономического развития следует, что при капитализме управление всегда представляло и ныне представляет оперативное осуществление организационных мероприятий, обеспечивающих производство руками наёмной рабочей силы максимально возможной прибыли в целях обогащения в каждой фирме, каждом монополистическом объединении собственников средств производства. Как известно, из капиталистического опыта директивно-плановое управление народным хозяйством могло перенять инженерные навыки модернизации технологических процессов, обновления техники и оборудования, ибо НТП относится безразлично к общественному способу производства. Что касается социально-экономических методов организации «буржуазного» управления, советское управление с первых дней категорически отрицало главное – любую потогонную систему в организации труда путём подстёгивания трудовой дисциплины пугалом безработицы, нищеты и голода.

Подведём итоги. Сущность макроэкономического планирования состоит в конкретизации (на каждом историческом этапе развития общества) и сознательном использовании государством требований совокупности экономических законов и присущих им историко-диалектических методов для научно обоснованного руководства (регулирования) стратегическим развитием и размещением всех произ-

водительных сил общественного труда в целях повышения уровня и качества жизни народа.

Сущностью управления в руководстве экономикой является повседневная оперативная и гибкая работа по осуществлению в отраслях и предприятиях организационных мероприятий, обеспечивающих достижение в процессе совместной деятельности людей решение общегосударственных задач. При этом процесс планирования многоступенчатый и качественно многообразен.

В субординационном соотношении находятся виды планирования: внутрипроизводственное, собственно отраслевое, межотраслевое, муниципальное, межрайонное, региональное и макроэкономическое (народнохозяйственное). Как видим, планирование на отдельных предприятиях, в учреждениях, их объединениях и даже отдельных отраслях ещё не есть (при изоляции от общего) теоретически и методологически обоснованное планирование всей экономики страны. Другими словами, сумма планов отдельных предприятий и даже сумма отдельных отраслей ещё не является планом по народному хозяйству, взятому в целом.

Общим для макроэкономического планирования и управления народным хозяйством является принцип научности, а в качестве основного организационного момента – принцип единства разработки и выполнения намеченных планов. Как макроэкономическое планирование, так и отраслевое управление стремятся к расширению возможностей удовлетворения потребностей и покупательского спроса на товары. Для правильного понимания этих взаимосвязей важно иметь в виду также следующие особенности их единства.

Во-первых, управлять можно только коллективами людей, действующими в настоящее время, существующими организациями производственной сферы или новым строительством, учреждениями сферы услуг. К примеру, нельзя управлять заводами, фабриками, предприятиями АПК, вузами, школами, детскими садами-яслями, больницами, объектами ЖКХ и т. д. и т. п., которых в настоящее время нет. Планировать же надо не только деятельность коллективов ныне существующих предприятий, организаций и строек, но обязательно и тех предприятий, организаций и отраслевых комплексов, которых пока нет, но которые требуется заново создать в предстоящие плановые периоды.

Во-вторых, достоинство управленческой деятельности – в оперативности принятия и осуществления каждодневных решений. Специфическое достоинство плановой деятельности, наоборот, в заботе о

предстоящих периодах, грядущих поколениях. Отсюда в управленческих решениях преобладает роль единоначалия, а в межотраслевом, территориальном (муниципальном) планировании – коллегиальность принятия решений.

В-третьих, управление всегда отраслевое, ибо каждая отрасль имеет свою специфическую технологию, может и призвана обеспечивать свою техническую политику. Поэтому не каждая отрасль может быть охвачена одним-единственным ведомством.

В-четвёртых, требования экономической теории могут быть увязаны с практикой хозяйственного руководства только через макроэкономическое планирование. Ведь в экономических законах нет ни одного специального требования к развитию одной, отдельно взятой отрасли экономики. Напротив, эти законы отражают требования к развитию производительных сил прежде всего в их общественном масштабе.

В-пятых, на уровне отдельных предприятий и организаций практически преобладает функция управления. На отраслевой ступени руководства хозяйством также преобладает функция управления, хотя и не в столь выраженном виде, как на предприятиях. На ступени руководства хозяйством экономического (административного) района страны, т. е. республики в составе РФ, края, области, муниципалитета, начинает преобладать функция территориального, т. е. всеотраслевого, планирования. Здесь возникают особые задачи повышения территориальной комплексности развития всего многоотраслевого хозяйства, всего комплекса жизненных условий людей, независимо от сферы их занятости и форм собственности. Органы управления обеспечивают межотраслевую увязку деятельности предприятий и организаций, функционирующих на подведомственной территории.

В целом функция макроэкономического планирования представляет собой наиболее высокую степень научно обоснованного руководства экономикой, выросшую и оформившуюся по мере глобализации производства лишь частично из функции управления. Выражаясь образно, планы – мечты знающих специалистов.

В заключение несколько слов о роли и задачах диалектического предвидения и естественно-научного прогнозирования в практике стратегического планирования. Это два принципиально разных метода, применяемых в планировании. Научное диалектическое предвидение применяется для установления задач и потребностей общества, а методы прогнозирования – для определения возможностей

долгосрочного научно-технического, демографического и социально-экономического развития страны. Прогноз является полезным предплановым документом для корректировки ранее принятых целевых комплексных программ.

Список литературы

1. Макаров, В. Л. Исчисление институтов / В. Л. Макаров // Всероссийский симпозиум по экономической теории : пленар. докл. – Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2003. – С. 8–20.

В. Ф. Горшенин

доцент, канд. физ.-мат. наук,

Челябинский государственный университет

**НЕЛИНЕЙНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ**

В начале XXI века управленческие науки, изучающие процессы роста и развития различных социально-экономических систем, столкнулись с рядом трудностей, в частности, с проблемами модернизации и инновационного обновления предприятий в условиях постиндустриального развития экономики. В общенаучном представлении развитие представляет собой процесс поступательного движения вперед [2]. С позиций диалектики, развитие – это процесс закономерного качественного изменения. Причем следует отметить универсальный характер развития, закономерности которого применимы ко всем системам, как биологическим и техническим, так и социально-экономическим. Исходя из диалектических представлений о развитии закон развития организации можно сформулировать следующим образом: каждая организация в процессе своего развития стремится к оптимальной самореализации как целого, так и составных своих элементов на основе их активности и динамического развития [5].

Потребление призвано обеспечить спрос на итог научно-технической деятельности – прогрессивное нововведение. Таким образом, в очередной раз подчеркивается приоритетность подхода «от рынка». При этом, однако, не следует принижать роли другого не менее эффективного (но более рискованного) подхода – «агрессивного», когда разработка инноваций проводится при отсутствии реального спроса будущего рынка, а созданные новые продукты затем «прота-

скиваются» на рынок (например, при помощи активной рекламной компании).

Особенно актуальными становятся эти проблемы при рассмотрении вопросов развития высокотехнологичных производственных систем, где до недавнего времени основной считалась проблема взаимосвязи двух управляемых подсистем: науки и техники, получившая широко известное наименование научно-технического прогресса. В условиях конкурентной борьбы, когда успех развития предприятия определяется рыночным соотношением спроса и предложения, закономерным становится включение в сферу управления и процессов потребления результатов деятельности производства, что в конечном итоге привело к созданию триады «наука – техника – потребление», отражающей сущность рыночной модели инновационного развития социально-экономических систем (рис. 1).

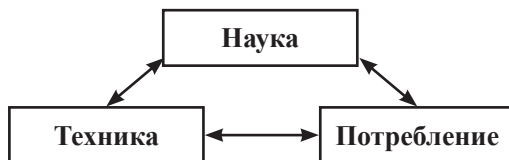


Рис. 1. Составляющие инновационной модели развития социально-экономической системы.

В рамках этой модели развитие социально-экономических систем может осуществляться экстенсивным и интенсивным путями (рис. 2). Если принять за максимально желаемый уровень развития предельное значение потребительского спроса (линия М), то экстенсивный путь развития реализуется в виде классической модели расширенного воспроизводства, когда между объемом ресурсов Р, привлекаемых в производство, и результатом деятельности организации П существует практически линейная зависимость (рис. 2,а). В социально-экономических системах с такой моделью развития увеличение темпов прироста результатов деятельности (тангенс угла наклона А) имеет естественные ограничения, связанные с инерционностью входящих в неё элементов.

Очевидно, что наибольшими конкурентными возможностями будет обладать система с интенсивным характером изменения результата, реализующая нелинейную зависимость от объема привлекаемых в неё ресурсов (рис. 2,б). Она обладает наибольшими темпами прироста результата в процессе достижения накладываемых сверху

ограничений. Зависимости развития такого рода относятся к классу S-образных (логистических) кривых [3]. Понимание причин такого характера развития процессов и возможностей практического использования нелинейных моделей развития в деятельности современных хозяйствующих субъектов составляет актуальную задачу современного управления.

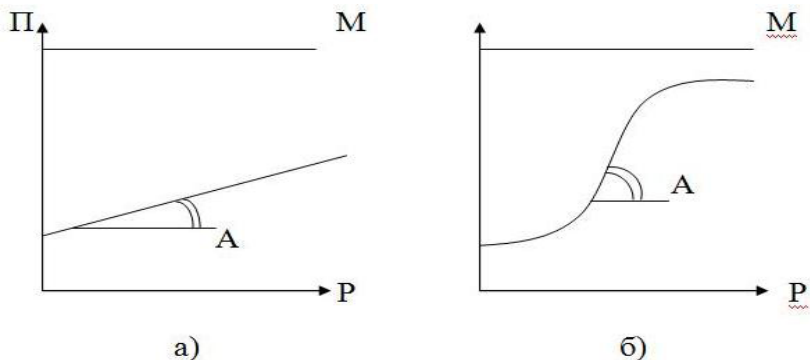


Рис. 2. Модели развития социально-экономических систем

В социально-экономических системах с нелинейным характером развития в наибольшей степени проявляются синергетические эффекты. Явления нелинейности, неустойчивости, бифуркации хаоса являются неотъемлемыми атрибутами нелинейных социально-экономических систем. Именно они преобладают в поведении системы, тогда как равновесие и устойчивость можно определить как эпизодические положения в веренице изменений состояний экономической системы. Малые и случайные воздействия, приводящие к смене прежней траектории движения системы, начинают играть заметную роль.

Синергетические эффекты по своей природе связаны с закономерностями саморазвития системы, обобщением которых стало научное направление, называемое синергетикой (от греч. 'synergeta' – коллективное (совместное) действие). Этот термин, предложенный Г. Хакеном, акцентирует внимание на согласованности взаимодействия частей, когда при объединении их в единое целое возникает новое качество, присущее только целому. «Синергетика основывается на исследовании феномена самоорганизации <...> развитие самоорганизующейся системы всегда определяется флуктуациями, которые мы не можем предвидеть, но они внутренне присущи си-

стеме» [9]. Подробно вопросы синергии, синергетических эффектов рассмотрены в работах С. Улана, Ч. Шеррингтона, И. Забуского, Ю. А. Данилова, И. Пригожина и др. ученых [4; 7; 8].

В таких системах можно выделить динамические аттракторы, то есть процессы самоорганизации системы и возникновения новых параметров порядка, а также точки бифуркации. Именно в точках бифуркации решающее значение имеют флуктуации как стохастические процессы [4]. Флуктуации – случайные отклонения параметров развития от их среднего значения. Они играют важную роль в развитии каждой системы, так как периодически приводят ее к новому хаосу и, таким образом, способствуют ее развитию. В классической экономической науке такие отклонения (флуктуации) быстро рассасываются, в синергетике же при определенных условиях флуктуации, суммируясь, вырастают до таких масштабов, что могут послужить началом образования новой структуры, нового порядка [8]. Таким образом, эффект разрастания флуктуаций означает в нелинейном мире, что малые причины могут порождать большие следствия. С ростом числа флуктуаций система постепенно становится неустойчивой, происходит подготовка для дальнейшего развития системы. Когда значения флуктуирующих параметров превысят мощность действия стабилизирующих факторов, то сколь угодно малое изменение параметров приводит к скачкообразному (качественному) переходу экономики в новое состояние. Наступает точка бифуркации. Понятие ‘бифуркация’ ввел в научное употребление физик Анри Пуанкаре. Бифуркация – поле ветвящихся возможных путей развития системы. В точке бифуркации изменяется структура системы и определяется выбор аттрактора. Аттрактор – одна из возможных траекторий нового пути развития системы, отличающаяся относительной устойчивостью [7]. Траектория будущего развития системы определяется ее внутренними свойствами. Рассмотренная универсальная схема нелинейного процесса развития представлена на рис. 3.

Большой вклад в развитие концепции синергизма в экономике внесли И. Ансофф [1] и Э. Кемпбел [6]. Они показали, что в основе синергии лежат уникальные ресурсы организации, ее невидимые активы, которые обнаруживаются и начинают действовать только тогда, когда работники организации переходят от независимых, индивидуальных действий к совместной деятельности по достижению общих целей организации. Другими словами, синергизм – это нелинейный прирост объема производства или продаж, который можно

получить в результате совместного действия различных ресурсов (факторов производства), вовлекаемых в производство, и нельзя получить в результате действия таких же по величине, но отдельных (независимых друг от друга) производственных ресурсов.

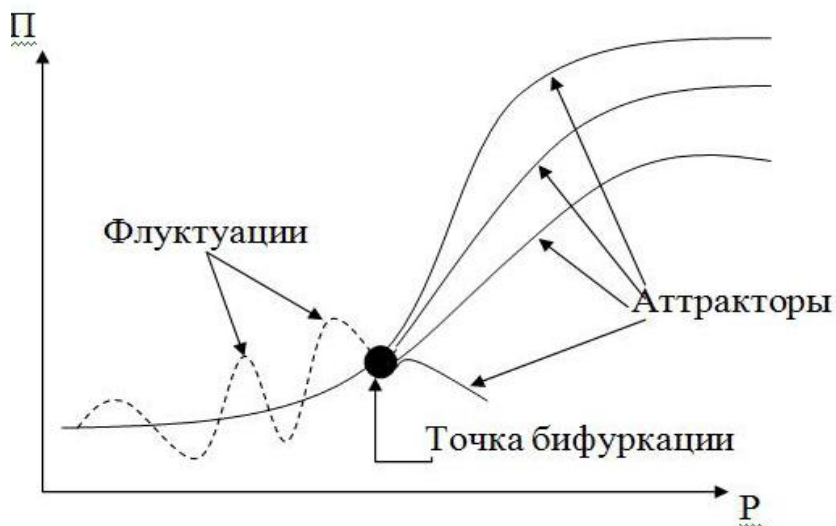


Рис. 3 Схема процесса нелинейного развития социально-экономической системы.

Эффект синергии – это не только благоприятное сочетание ресурсов, но и согласованное поведение, связи, отношения, – одним словом, весь набор параметров, характеризующих сложную развивающуюся систему.

Очевидно, что придать системе нелинейный характер развития способны не все виды ресурсов. Материальные и финансовые ресурсы в рамках социально-экономической системы сами по себе не способны к саморазвитию и проявлению нелинейных эффектов. Для того, чтобы при их взаимодействии проявился нелинейный эффект, нужно присутствие человека, обеспечивающего необходимые связи и отношения всех составляющих ресурсного потенциала организации, создающего необходимый баланс ресурсов для проявления синергетического эффекта. Только человеческие ресурсы обладают нелинейными свойствами и способны придать такие же характеристики всей социально-экономической системе.

Синергизм – это умение создавать и оценивать совместные нелинейные эффекты, связанные с новым продуктом (услугой) или новым рынком. Функциональная структура любой эффективной организации обуславливает такое взаимодействие ее работников, составляющих человеческие ресурсы, с другими составляющими ресурсного потенциала, которое максимально реализует положительные синергетические эффекты и исключает отрицательные эффекты взаимодействия. Для того чтобы использовать совместные синергетические эффекты, необходимо знать синергетические характеристики организации и выстраивать стратегию развития, используя синергетический потенциал.

Стремясь к устойчивому инновационному развитию, организация выбирает такой путь нелинейного развития, при котором набор и сочетание ресурсов (факторов производства), определяющих ее результативность, будет существенно выше суммы результатов каждого из входящих в нее ресурсов. Принцип нелинейности инновационного развития предполагает, что интенсивность роста социально-экономической системы определяется наличием особой структуры человеческих ресурсов, обеспечивающей нелинейность поведения других ресурсных составляющих и создающей предпосылки проявления синергетических эффектов. Моделируя сочетание ресурсных составляющих и различную степень их нелинейности под влиянием человеческого фактора можно управлять процессом развития системы.

Таким образом, нелинейность развития может вызывать как резко положительные (прогрессивные), так и резко отрицательные (негативные) последствия. Графически развитие нелинейных процессов можно представить следующим образом. На рис. 4а области 1 и 2 характеризуются линейным увеличением результата деятельности системы организации на величину прироста очередного ресурса (расширенное воспроизводство). Область 3 характеризуется резким (скачкообразным) увеличением результативности системы от привлечения нового ресурса, при этом приращение результата деятельности системы существенно выше, чем результат его индивидуального воздействия (эффект синергии нелинейного развития). Область 4 определяет период стабилизации результатов, переход к новому устойчивому состоянию, которое может далее трансформироваться в область спада 5. Важно вовремя заметить потерю нелинейности развития и создать в системе предпосылки для следующего цикла нелинейного развития.

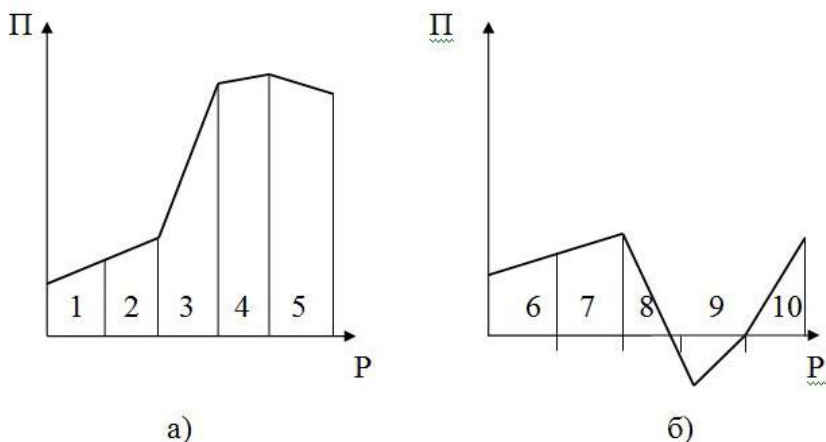


Рис. 4. Варианты развития нелинейности:
а) положительная; б) отрицательная

На рис. 4б области 6–7 аналогично предыдущему варианту характеризуются простым увеличением результативности системы на величину очередного ресурса. В области 8 наблюдается резкое снижение результатов деятельности, так как новая ресурсная составляющая приводит к негативному синергетическому эффекту и возникновению отрицательной нелинейности вплоть до возникновения кризисных явлений. Область 9 характеризует стабилизацией падения результативности системы и при благоприятном сочетании вновь поступающих ресурсов система может вернуться в исходное состояние (область 10).

Безусловно, внешние факторы (научно-технические достижения, конкуренция, институциональные составляющие) оказывают влияние на развитие и снижают уровень неопределенности в управлении развитием системы, однако учет внутренних составляющих ресурсного потенциала и изучение их влияния на развитие является определяющим, повышающим устойчивость и надежность функционирования системы.

Таким образом, инновационное развитие социально-экономической системы – это вызванный деятельностью человеческих ресурсов нелинейный прогрессивный процесс преобразования системы из одного устойчивого состояния в другое. При этом происходит формирование синергетических эффектов от различных сочетаний

ресурсных составляющих, изменяющихся в ходе инновационных преобразований в системе. Нелинейность поведения системы определяется человеческим фактором, формирующим новое качество результата инновационного развития системы, а сами ресурсы, их структура и динамика определяют возможности количественного роста. В этом случае устойчивое состояние системы определяется базовыми результатами ее инновационного развития. Если развитие прогрессивное (инновации доминируют), то его результатом является подъем показателей деятельности, если регрессивное (инновации отсутствуют), то результат – спад. И то и другое состояние следует считать устойчивыми, так как это крайние точки развития. При этом синергетические эффекты также могут быть как положительными, так и отрицательными. Так, если сочетания факторов производства приводят к отрицательным действиям синергии, то развитие регрессивное, а если эффекты положительные, то прогрессивное.

Управление инновационным развитием социально-экономической системы – функция системы управления человеческими ресурсами, обеспечивающая создание условий, реализацию и последовательную смену прогрессивных нелинейных процессов развития системы на основе совместной самоорганизации и саморазвития – составляющих ресурсного потенциала. Человеческие ресурсы, с одной стороны, являются субъектом управления, обеспечивающим нелинейное развитие других составляющих ресурсного потенциала, а с другой – сами являются объектом управления, с помощью которого создаются необходимые предпосылки для формирования нелинейного (инновационного) мышления.

Задача руководителя заключается в том, чтобы найти такой набор составляющих ресурсного потенциала, при котором синергия носила бы созидательный характер.

Список литературы

1. Ансофф, И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб. : Питер-Пресс, 1999. – 386 с.
2. Большой энциклопедический словарь. – М., 2005.
3. Горшенин, В. Ф. Ценностный подход к оценке качества рабочей силы / В. Ф. Горшенин // Вестн. Челяб. гос. ун-та. – 2010. – № 14 (195). – Сер. «Экономика». – Вып. 27. – С. 27–30.
4. Кузнецова, С. Б. Управление корпоративным развитием в машиностроении на основе формирования синергетических эффектов : дис. ... канд. экон. наук / С. Б. Кузнецова. – Казань, 2005.

5. Кураленко, О. Г. Методологические вопросы инновационного развития экономических систем / О. Г. Кураленко // Молодой ученый. – 2011. – № 10, т. 1. – С. 127–130.
6. Кэмпбелл, Э. Стратегический синергизм / Э. Кэмпбелл, Лачс К. Саммерс. – СПб. : Питер, 2003. – 416 с.
7. Подлесных, В. И. Теория организации : учеб. для вузов. – СПб. : Бизнес-пресса, 2003. – 336 с.
8. Пригожин, И. Организация : системы и люди / И. Пригожин. – М. : Политиздат, 1983.
9. Хакен, Г. Синергетика / Г. Хакен. – М. : Мир, 1980.

В. Ф. Горшенин

доцент, канд. физ.-мат. наук,

Челябинский государственный университет

А. Х. Шарипова

аспирант факультета управления,

Челябинский государственный университет

ЦЕННОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Переход большинства развитых стран к постиндустриальной стадии развития характеризуется не только сменой технологических укладов, но и изменением управленческих парадигм. Одно из современных направлений в теории менеджмента получило название «управление, ориентированное на ценность», или «ценностно-ориентированный менеджмент», которое впервые было описано в 1986 году А. Раппапортом в книге *Creating Shareholder Value*. Сам термин ‘управление, ориентированное на ценность’ (VBM, value based management) был предложен Дж. МакТаггартом [1].

Философия ценности, как составная часть современной идеологии менеджмента, предполагает создание некой универсальной модели, в которой главным становится повышение ценности компании для всех участников ее бизнес-процессов (как собственников, так и остальных стейкхолдеров, к которым относятся потребители, менеджмент, персонал, акционеры и другие заинтересованные стороны). Поскольку целью бизнеса становится максимизация ценности компании, то любое управленческое решение должно оцениваться исходя из критерия увеличения этой ценности.

Под ценностью (value) компании следует понимать ее производительный потенциал, обеспечивающий создание добавленной стоимости и ее дальнейшую капитализацию. Иными словами это то, что стоит компания. Наверное, поэтому в российской практике ценность компании часто ассоциируется со стоимостью компании, хотя термин 'ценность' больше подходит для описания современной управленческой философии. В глазах различных потенциальных владельцев ценность одной и той же компании может быть различной, что и делает возможным получение экономического эффекта от приобретения компаний.

В условиях ценностно-ориентированного управления проблема состоит не в том, чтобы точно спрогнозировать будущее и рассчитать «истинную» ценность компании, а в том, чтобы в условиях неопределенности и изменчивости будущего сделать верный стратегический выбор, принять решение, дающее большую ценность, чем рассмотренные альтернативы. Главная опасность – не увидеть альтернативы, не придать им значение, неверно их оценить по отношению друг к другу. Так как ценность всегда относительна, то для принятия решений значение имеет только относительная ценность альтернатив развития. В условиях возросшей турбулентности внешней среды актуальность ориентации на показатель ценности компании при принятии решений только возрастает.

Управление становится эффективным, если менеджмент компании ориентируется в принятии решений, и в первую очередь стратегических, на единый целевой количественный показатель – рост ценности бизнеса для собственников и остальных стейкхолдеров. Д. Л. Волков в своем исследовании дает следующее определение ценностно-ориентированного менеджмента: «...это всеобъемлющая система управления организацией, нацеленная на максимизацию наиболее вероятной ценности, создаваемой бизнесом» [2].

В основе менеджмента, ориентированного на ценность, лежит ценностное мышление. Такое мышление предполагает, что все аспекты управления фирмой должны быть подчинены единой цели, и для оценки их эффективности следует использовать схожие механизмы. При этом главная цель менеджмента – это максимизация богатства фирмы или максимизация ценности капитала, в которой заинтересованы как владельцы этого капитала (максимизация ценности собственного капитала), так и остальные стейкхолдеры фирмы.

Основное поле рассмотрения – это ценностно-стоимостный выбор, который осуществляют собственники и другие стейкхолдеры

(покупатели, поставщики, работники, кредиторы, инвесторы) по отношению к компании. Должны рассматриваться реальные альтернативы и проблемы выбора, которые существуют у каждого стейкхолдера в процессе принятия решения. В то же время в процессе диагностики рассматривается ценностно-стоимостный выбор, который компания как система, стремящаяся к повышению устойчивости, осуществляет по отношению ко всем стейкхолдерам, в том числе потенциальным. Такое расширение поля зрения позволяет переориентировать анализ с конкурентов на альтернативы, с имеющихся клиентов на возможных будущих клиентов данной отрасли, выявить ключевые проблемы.

Эффективное ценностно-ориентированное управление требует от менеджеров знания структуры факторов ценности, то есть тех переменных, которые влияют на ценность фирмы в виде ее производительного потенциала. В первую очередь к таким переменным следует отнести ресурсы компании – инвестиционные, финансовые, операционные и, конечно, человеческие. При чем последние в современной экономике играют определяющую роль. Сегодня ценность потенциала организации определяется ценностью ее человеческих ресурсов, что естественно делает актуальной проблему эффективно-го управления ценностью этого вида ресурсов.

На первоначальном этапе освоения процессов управления ценностью в качестве инструментария использовались данные хозяйственно-финансовой деятельности и бухгалтерская отчетности компании, характеризующие степень повышения стоимости капитала компании. Такой анализ базировался на изучении возрастания ценности материальной составляющей производительного потенциала [5]. Для современной экономики основным фактором создания и увеличения ценности компании становятся ее человеческие ресурсы. Имеется достаточно большое количество исследований, рассматривающих человеческую составляющую производительного потенциала через категорию человеческого капитала, которая позволяет оценивать ее через стоимостные характеристики. Очевидно, что ограничиваться только финансовым аспектом методологически будет неправильно, так как объектом исследований становится человек с присущими ему социально-культурными отношениями, придающими каждому работнику только его индивидуальную ценность.

Публикаций по вопросам ценности работника и рабочей силы немного, но наблюдается устойчивый рост интереса к этой проблематике. Так, М. Ф. Гуськова в своей статье говорит о редукции и

ценности труда. «Под редукцией труда понимается приведение видов труда разной сложности к единому измерителю». В работе она рассматривает возможность «измерения ценности различных видов труда». Здесь она проводит параллель между ценностью блага и ценностью труда и применяет к ней «соотношение составляющих характеристик»: «...о ценности труда можно получить развернутую характеристику, выявив его связь с двумя сторонами блага – с полезностью и стоимостью». Автор определяет ценность труда как экономическую категорию, которая «выражает отношения между продавцом и покупателем блага по поводу удовлетворения потребностей за счет одного ресурса – труда» [3]. Такое рассмотрение ценности работника несколько формально и неполно, потому что уравнивает понятия ‘благо’ и ‘труд’, перенося отношения их составляющих. Понятие ‘труд’ имеет обязательную принадлежность к человеку, что предполагает социальные составляющие. Ценностно-ориентированное управление человеческими ресурсами должно учитывать ‘труд’ не только с позиций его стоимости и полезности, но еще и с точки зрения «человек – ценность». На значимость человеческого фактора и необходимость его изучения с использованием теории ценности указывается в работе [12], где ценность работника отождествляется с человеческим капиталом. Считается, что «экономическая ценность человеческого фактора – это полезность (отдача) затрат (инвестиций) в человека как ресурс производства на уровне индивида, предприятия и общества». Выделены следующие основные пункты вложений в человека: «образование, здравоохранение, культура, спорт, безопасность». Ценность работника оценивается объемом возможных инвестиций в его развитие, причем инвестиций от различных субъектов хозяйствования: индивида, предприятия и государства [12]. С точки зрения ценностно-ориентированного менеджмента ключевым моментом здесь являются инвестиции в человека и отдача от инвестиций. Этот взгляд кажется односторонним, потому что рассматривает только экономическое содержание ценности работника, приравнивающее его человеческий капитал к капиталу финансовому.

Исходя из необходимости инвестиций «в персонал, в повышении его материальной обеспеченности, социальной удовлетворенности, квалификации, условий труда» [8], определены некоторые показатели количественной оценки эффективности управления персоналом. Основной целью данного подхода «в сфере управления персоналом» считается «повышение производительности труда и снижение на

этой основе зарплатоемкости продукции, что непосредственно влияет на рентабельность продаж, и, следовательно, на рентабельность инвестированного капитала»[8]. Выполнена систематизация показателей, в которой выделены «ключевые индикаторы эффективности управления персоналом» и определяющие их факторы. Предложена «финансовая модель» для оценки деятельности персонала, которая отражает связь работы персонала («показатели эффективности деятельности») и стоимости капитала («рентабельность инвестированного капитала»). Ценность и роль работника признается «одним из важнейших факторов создания стоимости», в то время как «ценности и убеждения» самих работников имеют второстепенное значение.

Ключевыми моментами ценностного подхода к управлению человеческими ресурсами являются: полезность, стоимость и значимость работника. Ценность работника оценивается (т. е. имеет свою цену, стоимость) работодателем и имеет важную роль в работе предприятия, является «необходимостью». Труд – это фактор производства, который «приводит в действие» остальные, т. е. землю и капитал, посредством труда производится продукт или услуга. Именно от работника зависит их качество. С другой стороны, для самого работника важно иметь определенную ценность, стремиться к достижению большей ценности своей рабочей силы. Ценность работника удовлетворяет потребность работодателя в рабочей силе, потребность производства – в целесообразной движущей силе, в активном участнике этого процесса, который непосредственно воздействует на исходное сырье и производит конечный продукт. Для самого работника его способности позволяют ему приобрести необходимые продукты, услуги за оплату его труда (работник получает денежное вознаграждение за свой труд), кроме того, реализоваться как профессионал, как творческая личность. Способность ценности удовлетворять потребности, говорит о ее полезности. Таким образом, мы пришли к выводу, что ценность, в том числе ценность рабочей силы, обладает стоимостью и полезностью. «Значимость» означает признание самого работника, как ценность. Здесь необходимо учитывать и систему ценностей работника, его убеждения, его потребности, эмоции, рассматривать работника как ценность.

Можно провести некую параллель между ценностно-ориентированным управлением и ценностно-потребностным подходом. Так, в исследованиях [7] рассматривается проблемы мотивации труда и считается, что «ценностно-потребностный подход исходит на понимании ценностей и эмоций как самостоятельных регуляторов трудо-

вой деятельности. Он призван вскрыть роль данной сферы личности в трудовом процессе и, исходя из новых концептуальных представлений, выработать предложения по совершенствованию внутрифирменных систем мотивации труда» [7]. Установлено, что, определив значимые для работника факторы (те факторы, на которые эмоционально реагирует работник, то, что является для него ценностью, его потребности) и разработав рычаги воздействия, можно эффективнее мотивировать работника. Несомненно, что убеждения, личные ценности, эмоции, потребности работника могут стать одним из важнейших инструментов управления им.

В последнее время социокультурному аспекту в управлении человеческими ресурсами уделяется все большее внимание. Так, в работе А. О. Егоренко [6] ценность рабочей силы определена как форма «накопленного в результате инвестиций запаса знаний, навыков, характеристик человека, который используется индивидом в рыночной и нерыночной деятельности для максимизации благосостояния, выступает как способ жизнедеятельности индивида в единстве экономической и социальной составляющих». Это определение близко к определению «компетентности», которое тоже основано на знаниях, умениях и навыках. «Компетентность – это общая способность и готовность личности, основанные на знаниях и опыте, которые приобретены благодаря обучению, ориентированные на самостоятельное участие личности в учебно-познавательном процессе, а также направленные на ее успешное включение в трудовую деятельность» [14]. Компетенция – обладание широким диапазоном знаний, опытом и необходимыми личными качествами, позволяющими переходить из одной области профессиональной деятельности в другую с минимальными затратами времени, средств и сил на переподготовку [13]. Многие авторы выделяют такую особенность компетентностного подхода, как выделение личностных качеств в отдельную характеристику работника, но концепция компетенции не рассматривает ценность рабочей силы. О компетенции говорит Л. В. Лабунский: «...компетенция персонала представляет собой систему взаимосвязанных элементов – личной квалификации работника и полномочий, делегированных ему собственником капитала в виде права на использование необходимых для исполнения функции ресурсов» [10]. Здесь важным моментом является признание основных действующих лиц: «собственник капитала и собственник труда» и их согласованное взаимодействие. Заинтересованность («на основе соблюдения баланса интересов и ответственности») обеих сторон

в развитии, в данном случае, компетенции, является предпосылкой ценностных трудовых отношений. Предприниматель заинтересован в человеке, в развитии работника, признает его значимость и ценность для организации. Работник же, в свою очередь, «осознавая» необходимость самосовершенствования, «самоопределяется» и реализуется в своей профессиональной деятельности. Ценность в отношении труда [11] рассматривается как «ценность результата реализации функции», т. е. зависит от результата труда, от производительности, от того, насколько и как выполнена «роль», «персональная функция». Несомненно то, что качество произведенного продукта (услуги), качество реализации функции зависит от качества рабочей силы. Оценить качество рабочей силы можно посредством использования «обобщенной характеристики» – ценности рабочей силы, определяющей «степень соответствия свойств и отношений работника исполняемой им функции и роли» [4]. Идею о балансе во взаимодействии двух сторон («собственники предприятия и собственники человеческого капитала») продолжает Т. А. Коркина [9]. Ценностный подход предполагает оценку стоимости, и его немаловажным фактором становятся инвестиции в персонал, которые «обеспечивают запланированное развитие персонала» и одним из принципов управления которыми стал «принцип сбалансированности мотивов и стимулов». Это говорит о том, что ценностно-ориентированное управление человеческими ресурсами должно быть основано на ценностных трудовых отношениях, которые характеризуются единой согласованной целью и ценностями.

В работе А. О. Егоренко ценность рассматривается как «экономическое явление» и «важнейшее качество рабочей силы». Признание ценности работника позволило бы разработать эффективные инструменты управления человеческими ресурсами, которые нацелены на более полное удовлетворение потребностей работников. А это, в свою очередь, повысило бы производительность труда, что в конечном счете увеличивает стоимость бизнеса. Именно концепция ценности рабочей силы является основной в теории ценностно-ориентированного управления человеческими ресурсами.

Несомненно «ценность работника» – новое в науке и не изученное полностью понятие, но оно имеет место в современной экономике и на рынке труда, в частности.

Ценность рабочей силы формируется и накапливается на протяжении всей жизни человека. Наличие опыта работы увеличивает ценность работника при найме, хотя, с другой стороны, если возраст

работника приближается к пенсионному, то для работодателя его ценность, как правило, снижается. Работник, впервые входящий в организацию, не будет обладать огромной ценностью для нее, хотя бы потому, что еще не полностью ознакомился с деятельностью данного предприятия. При найме на работу работодатель оценивает потенциальную ценность работника по определенным характеристикам (квалификация, опыт, пол, возраст и др.). Для каждой компании, для каждой специальности набор параметров разный. Реальная же ценность – ценность уже работающего работника – может отличаться от возможной. Реальная ценность определяется показателями деятельности. Часто ценность ассоциируют с редкостью, т. е. уникальные специалисты – самые ценные. Некоторая доля правды в этом есть, но и среди специалистов широко распространенных областей деятельности имеются высокооплачиваемые должности, представляющие большой интерес для огромного круга работодателей. Кроме того, редкостный критерий ценности работника несколько обесценивает другие.

Ценность работника подразумевает деятельность человека в определенной организации. Оценивая труд работника, его профессиональные и личностные качества, его участие в творческом процессе, можно определить его ценность. Труд работника оценивается через качество труда и через качество конечного произведенного им товара или услуги. Квалификация также является одним из факторов ценности. Низко квалифицированный труд обладает малой ценностью, но пока общество не готово отказаться от использования такого труда. В диагностике ценности необходим алгоритм поиска причин, корневых проблем, системных противоречий, являющихся ограничителями ценности.

Ценность рабочей силы – это содержание рабочей силы, в единстве социальных и экономических характеристик, которые отражают не только качество рабочей силы, но и отношения между работником и начальником.

Таким образом, методологические вопросы ценностно-ориентированного управления человеческими ресурсами представляют несомненный интерес для исследователей, особенно с позиции генезиса основных понятий и категорий, разработки методов управления и оценки ценности человеческих ресурсов.

Список литературы

1. Бланшар, К. Ценностное управление / К. Бланшар, М. О'Коннор. – Минск : Попурри, 2003.

2. Волков, Д. Л. Теория ценностно-ориентированного менеджмента : система, модели и показатели измерения ценности : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Д. Л. Волков. – СПб., 2007.

3. Гуськова, М. Ф. Редукция индивидуального труда как критерий полезности образовательных услуг / М. Ф. Гуськова // Экон. науки. – 2009. – № 5 (54).

4. Горшенин, В. Ф. Ценностный подход в оценке качества рабочей силы / В. Ф. Горшенин // Вестн. Челяб. гос. ун-та. – 2010. – № 14 (195). – Сер. «Экономика». – Вып. 27. – С. 27–30.

5. Горшенин, В. Ф. Ценность как социально-экономическая категория / В. Ф. Горшенин, А. Х. Шарипова // Теория и практика управления в социально-экономических системах : материалы Четвертой науч.-практ. конф. (Челябинск, 10 марта 2010 г.) / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск : Энциклопедия, 2010. – 303 с.

6. Егоренко, А. О. Формирование ценности рабочей силы в современной экономике России : дис. ... канд. экон. наук / А. О. Егоренко. – Саратов, 2004.

7. Каз, М. С. Ценностно-потребностный подход к трудовой деятельности в практике внутрифирменной мотивации труда : дис. ... д-ра экон. наук / М. С. Каз. – Томск, 1997.

8. Когденко, В. Г. Анализ персонала в системе ценностно-ориентированного менеджмента / В. Г. Когденко // Экономический анализ : теория и практика. – 2011. – № 2 (209).

9. Коркина, Т. А. Принципы управления инвестициями в человеческий капитал предприятия / Т. А. Коркина // Управление персоналом. – 2009. – № 17 (219). – С. 30–33.

10. Лабунский, Л. В. Роль баланса интересов и ответственности в развитии компетенций персонала / Л. В. Лабунский // Управление персоналом. – 2004. – № 4. – С. 40–41.

11. Лабунский, Л. В. Развитие компетенций персонала горнодобывающего предприятия / Л. В. Лабунский. – Екатеринбург : УрО РАН, 2003.

12. Рассказов, А. В. Применение теории ценности к оценке человеческого фактора / А. В. Рассказов // Экон. науки. – 2007. – № 7 (32).

13. Ряписов, Н. А. Разработка механизма оценки компетенций в системе управления образованием для повышения качества образовательных услуг : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – СПб., 2007.

14. Шишов, С. Е. Компетентностный подход к образованию : прихоть или необходимость? / С. Е. Шишов, И. Г. Агапов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2002. – № 2. – С. 58–62.

ПРИМЕНЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ МУНИЦИПАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ

Углубленное внимание к проблемам управления развитием в последние годы приобрело особую актуальность для муниципальных образований. В большей степени это связано с всё возрастающими сложностями в работе органов управления муниципальных образований.

Казалось бы, за прошедшие двадцать лет развития местного самоуправления в России должен накопиться определенный опыт, выработаться алгоритмы решений для различных случаев жизни. Однако муниципальные органы власти, как и в начале 90-х годов прошлого столетия, находятся в условиях постоянного дефицита ресурсов. Им приходится одновременно решать целый ряд разноуровневых и разнонаправленных, а часто и взаимоисключающих задач [1]. В соответствии с федеральным законом № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в ведении органов местного самоуправления нет вопросов экономического развития. Но разве можно представить себе муниципальное образование, которое не интересовали бы вопросы экономического развития, вопросы расширения налоговой базы? Ведь только крепкая экономическая база позволяет добиваться стабилизации социальных отношений, модернизации инфраструктуры, преодоление локальных проблем которых всегда значительно больше, чем возможностей для их решения.

Сложность ситуации связана ещё и с тем, что преодолевать этот комплекс проблем приходится в условиях жесткого лимита времени. Не зря на вопрос «когда необходимо решить ту или иную проблему?» муниципальный работник слышит ответ «вчера». Другой составляющей является ограниченность современных кадров, умеющих применять современные управленческие технологии в практической жизни. Почему это происходит? Недостаточно (а, возможно, и не существует) отработанных управленческих технологий, соразмерных решаемым проблемам. Приходящие в органы местного самоуправления специалисты из структур бизнеса, обладающие высокой квалификацией, не задерживаются. Молодые специалисты после окончания учебных заведений, как правило, не имеют до-

статочной практики. Да и сама система подготовки специалистов-управленцев, не имеющих никакого жизненного опыта, пришедших в вуз после школы, весьма спорна. Уже сегодня многие студенты, обучающиеся по специальности государственное и муниципальное управления, учатся параллельно, чтобы знать предмет, которым им предстоит управлять.

Для решения такого пакета задач совершенно недостаточно традиционного набора инструментов управления. Необходим поиск и обращение к новым инструментам управленческой деятельности: системному анализу работы с проблемами, знанию вопросов программирования процессов развития, владению достаточными знаниями для применения организационного проектирования.

Вот почему освоение вопросов стратегического планирования на местном уровне становится актуальной задачей.

Сложившаяся на сегодняшний день практика работы органов местного самоуправления без разработанной стратегии развития на долгосрочную перспективу заключается в решении текущих задач. Проблем не сегодняшнего дня, а вчерашнего, если не позавчерашнего. Безусловно, решение текущих проблем очень важно. Но если не разорвать этот порочный круг, ни о каком развитии говорить не приходится. Да и существующая система избрания глав муниципальных образований без предъявления к ним каких-либо квалификационных требований этому способствует.

Преодоление этой ситуации – одна из задач стратегического планирования. Применение в управлении развитием муниципального образования элементов стратегического планирования – насущная необходимость сегодняшнего дня.

Какие кардинальные изменения внесены в жизнь федеральным законом № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и стратегическим подходом?

Это отношение к муниципальному управлению как профессиональной управленческой деятельности, а также отношение к поселению и системе управления его жизнедеятельностью и развитием как субъектам самостоятельных решений, касающихся его перспектив и возможностей развития.

Появление местного самоуправления привело к тому, что стало приходить представление о муниципальном образовании как самостоятельном источнике и субъекте развития, на возможности которого опираются государство и регион. А ведь до недавнего времени существовало представление «... о населенном пункте или терри-

тории как служащих “более высоким” интересам государства, производственной отрасли, региона и решающих задачи, сформированные “сверху»» [1]. В нашей жизни изменилась вся система властных отношений. Система целеполагания приведена в разумное состояние. Пирамида теперь стала на «основание». Муниципалитет перестал ждать указаний органов власти из центра. Да и средства, получаемые из вышестоящих бюджетов, не всегда позволяют решить многие проблемы. Необходимо доказывать всем субъектам, находящимся на территории муниципального образования, актуальность и необходимость решения местных проблем.

Цели здесь очень разнообразны, часто недостаточно определены и изменчивы, ресурсы распределены и принадлежат разным субъектам, издержки требуют к себе бережного отношения, поскольку самым непосредственным образом определяют повседневную жизнь людей.

Поэтому более адекватным здесь являются стратегические отношения, обеспечивающие системность общего действия, когда разные уровни управления строят свои действия относительно самостоятельно, но согласовывая их друг с другом.

По мере развития практики стратегического планирования в муниципальных образованиях начинают становиться очевидными существующие изъяны в этой части работы.

Ограниченность ресурсов – одно из ключевых обстоятельств, заставляющих муниципалитеты обращаться к стратегическому планированию. Когда субъект располагает объемом ресурсов, достаточным для того, чтобы решить интересующую его задачу, он решает ее, не разрабатывая какой-либо специальной стратегии [2].

Другое дело, когда ресурсов недостаточно.

Принятый в 1995 году Федеральный закон № 115-ФЗ «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации» [2] определил целесообразность разработки долгосрочных и среднесрочных планов развития регионов. Крупные муниципальные образования сразу поняли открывающиеся перед ними возможности, какие дает разработка таких планов на местном уровне. И с конца 90-х годов прошлого столетия приступили к их разработке. Среди них были Екатеринбург, Омск, Челябинск. Эти стратегии предусматривали формулировку миссии, которую предлагалось реализовать. Работа над стратегией способствовала вскрытию внутренних резервов и определению базовых точек роста.

Разработка стратегии развития города Челябинска на 2000–2005 годы позволила привлечь к этой работе наряду с работниками администрации значительные научные силы вузов города, представителей бизнеса.

Разработанный документ позволил, после длительного перерыва, выстроить перспективу развития города, определить последовательность решения основных проблем и сконцентрировать те незначительные ресурсы, которыми обладал город. Большое внимание стратегии развития города уделено Правительством области и губернатором П. И. Сумин.

В результате появилась Кировка – визитка города, проведена реконструкция парка Пушкина, Гагарина. Реализованы программы «Двор», появилось много дворовых спортивных площадок и т. д.

При этом процедура разработки и принятия стратегических планов потребовала публичности процесса подготовки документа, его обсуждения с участием заинтересованной части населения, широком освещении этого процесса в СМИ, активного участия всех профессиональных и политических групп, действующих на территории муниципального образования. Обязательным условием стала отчетность о ходе её реализации. Отчет главы муниципального образования часто бывает далек по своему содержанию от отчета о ходе реализации стратегии. Это условие было нарушено. Возможно, это явилось одной из причин, приведших к смене Главы города и его команды.

Принятая в Российской Федерации «Стратегия 2020» вдохнула новый импульс в совершенствование этой работы. Установленный приказом Министра регионального развития РФ от 27.02.2007 № 14 Стандарт разработки стратегий социально-экономического развития регионов РФ (далее – Стратегии) позволил по-новому оценить работу. Были проанализированы разные варианты развития города, оценены балансы затрат, риски и приобретения, взвешены наличные ресурсы, выделены критические точки, в которых может сорваться выполнение стратегии, сформулированы варианты сценариев действий в этих точках и т. д.

Проект стратегии 2020 города Челябинска был опубликован в СМИ в сентябре 2008 года. Месяц был предложен челябинцам для его обсуждения и внесения предложений. Почти год шла серьезная доработка. После чего она была принята городской Думой в ноябре 2009 года.

Но стратегия – не самоцель, а инструмент, призванный оптимизировать развитие муниципального образования. К ней нельзя относиться как к догме, выработанной один раз и «застывшей в бронзе».

Стратегическое планирование – процесс творческий, связанный с объектом и субъектом управления – муниципальным образованием и органами его управления, а также внешней среды, в которой они находятся.

Реализация разработанной стратегии всегда сопровождается ее текущей корректировкой. Что-то из изначально намеченного отпадает, появляется что-то не очевидное в начале разработки. Стратегическое планирование в целом составляет непрерывный цикл: от первых набросков будущей стратегии к ее продумыванию и реализации (включая текущие корректировки) и оценке полученных результатов, после которой осуществляется полномасштабная корректировка стратегии и начинается новый цикл стратегического планирования.

Принятие стратегии развития города Челябинска пришлось на разгар мирового экономического кризиса. И цели, определенные стратегией до 2020 года, оказались трудно достижимы. Наверное, было бы целесообразно опубликовать информацию о ходе реализации стратегии, достигнутых результатах и мерах, какие необходимо принять для достижения намеченных целей. Однако информации такой нет.

Принципиальная схема стратегического планирования предполагает следующую последовательность действий: разработка стратегии – утверждение стратегии представительным органом муниципального образования – реализация стратегии – мониторинг и оценка результатов, полученных в ходе реализации стратегии и корректировка стратегии.

Наверное, было бы целесообразно вынести этот вопрос на широкое обсуждение горожан. Ведь мобилизация всех сил должна помочь в достижении целей определенных стратегией либо внесения в неё необходимых изменений. Стратегия – это живой организм. В достижении поставленных целей заинтересованы все горожане.

Скорректированная стратегия даст начало новому этапу реализации. Потеря такой позиции приведет к тому, что стратегия без ее анализа, необходимых корректировок исчезнет, а останется только текущая оперативная работа и фолиант с гордым именем «Стратегия развития муниципального образования».

Список литературы

1. Жихаревич, Б. С. [и др.] Территориальное стратегическое планирование при переходе к рыночной экономике : опыт городов России / Б. С. Жихаревич. – СПб. : МЦСЭИ «Леонтьевский центр», 2003.

2. Управление на местном уровне в индустриально развитых странах / под ред. Анвара Шаха : пер.с англ. – М. : Весь мир, 2010.

3. Управление развитием муниципальных образований. – М. : АНХ, 2007.

Г. А. Добрынина

*ст. преподаватель кафедры экономики и менеджмента,
Томский государственный педагогический университет*

МАРКЕТИНГ: КАК ДЕЙСТВОВАТЬ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ?

В последние годы правительство упорно встает на инновационные рельсы. Но при этом в экономике России инновационная активность снизилась, как и восприимчивость хозяйственной сферы к нововведениям. Рыночный механизм саморегулирования несколько способствует решению этой проблемы, экономические законы товарного производства стимулируют нововведения, но несовершенство системы управления инновационными процессами на всех уровнях экономики, неупорядоченность государственной инновационной политики значительно сдерживают эффективность исследований, разработки, распределения и использования нововведений.

При этом развитие инновационной деятельности – наиболее прогрессивная форма предпринимательства в системе рыночных отношений. Ее коренное отличие – ориентация не на возможности производителя, а на запросы потребителя.

Одно из основных условий внедрения инноваций – наличие эффективной системы маркетинга и сбыта, осуществляющей связь предприятия с конечными потребителями с целью постоянного выявления новых требований, предъявляемых к качеству производимых товаров и услуг. И большинство неудач с выводением инноваций на рынок специалисты объясняют тем, что они возникают на базе новых знаний, а не потребностей, тогда как покупателям нужен не новый товар, а новые выгоды.

Следует различать инновационный маркетинг и маркетинг инноваций. Под первым понимаем нестандартные приемы в рыночной активности компании. Партизанский маркетинг («коктейль Молотова»), вирусный маркетинг, нейромаркетинг, фьюжн-маркетинг и т. д. Его цель – добиться позитивной известности и роста продаж с помощью оригинальных ходов продвижения при минимальных из-

держках. Это деятельность на рынке нововведений, направленная на формирование или выявление спроса с целью максимального удовлетворения запросов и потребностей, что базируется на использовании новых идей относительно товаров, услуг и технологий, которые лучше содействуют достижению целей организации и отдельных исполнителей. Инновационный маркетинг рассматривают в разных аспектах.

Как философия бизнеса он вводит систему мышления и идеологию предпринимательской деятельности, заключающуюся в ориентации компании на основы маркетинга и достижения конкурентных преимуществ с использованием инновации, важный признак которой в рыночных условиях – новизна технических и потребительских свойств.

Как аналитический процесс инновационный маркетинг предполагает выполнение работ исследовательского плана: изучение конъюнктуры рынка, выявление вкусов потребителей, прогнозирование динамики спроса на инновацию, сегментацию и выбор целевого сегмента и разработку стратегии маркетинга для инновации.

Как активный процесс, он решает ряд заданий, связанных с позиционированием и продвижением инновации на рынок. Будучи функцией инновационного менеджмента, он начинается с этапа поиска новых идей относительно товаров, услуг и технологий, которые лучше всего смогут удовлетворить существующий и потенциальный спрос, с их следующей материализацией и коммерциализацией, и заканчивается к этапу насыщения жизненного цикла товара.

Наконец, макроэкономически инновационный маркетинг, ориентируя развитие национальной экономики на инновационный путь, дает возможность формировать потребности конечных потребителей, содействует эффективному использованию ресурсов благодаря внедрению продуктовых, технологических и организационных инноваций.

К основным принципам инновационного маркетинга относятся: нацеленность на достижение конечного практического результата инновации; ориентация на захват определенной части рынка нововведений согласно с долгосрочной целью, поставленной перед инновационным проектом; интеграция исследовательской, производственной и маркетинговой деятельности в систему управления предприятия; ориентация на долгосрочную перспективу, требующую проведения маркетинговых исследований, получения на их основе идей относительно инноваций, которые обеспечат высокоэффектив-

ную хозяйственную деятельность; применение взаимозависимых и взаимосогласованных стратегий и практики активного приспособления к требованиям потенциальных потребителей инновации с одновременным целенаправленным излиянием на их интересы.

Стратегия маркетинга, анализ рынка и оперативный маркетинг включают шесть принципиальных этапов:

- 1) общеэкономический анализ рынка;
- 2) анализ экономической конъюнктуры;
- 3) специальное исследование рынка;
- 4) разработка стратегии проникновения новшества;
- 5) оперативные мероприятия маркетинга;
- 6) оценка издержек и доходов от маркетинга.

Инновационный маркетинг сейчас – это единство стратегий, философии бизнеса, функций управления и методологической основы. Для стран с переходной экономикой, как наша, он сам новшество. Это органичное, а не навязанное новаторство, особый тип отношений и полное принятие риска. Здесь важны стратегическая и оперативная составляющие.

В основе стратегических маркетинговых исследований лежит анализ конъюнктуры рынка с последующей разработкой его сегментов, формированием спроса, моделированием поведения покупателя. Помимо анализа рынков и факторов внешней среды современный маркетинг не только изучает потребителей, но и формирует потенциально возможных. Наиболее удачным методом снижения риска может быть комплексный вид маркетинга («маркетинг-микс»), основанный на постоянной обратной связи между производителем и потребителем. Более 80 % потребителей рано или поздно воспринимают новшество. И хотя у разных категорий сроки восприятия разные, самая большая группа – раннее (34 %) и запоздалое большинство (34 %). Число потребителей, почти не воспринимающих инновацию, менее 16 %. Инновационную восприимчивость общества можно повышать путем активизации дорогостоящих маркетинговых разработок.

Большое значение для потребителя имеют конкретные показатели качества: конструкторские характеристики, дизайн, потребительские свойства, эксплуатационные возможности, комфортность и, конечно, цена.

Поэтому формирование спроса на принципиально новые изделия связано с отсутствием спроса на новшества, с одной стороны, и с инновационной монополией производителя новшества – с другой. В

этом случае инновационный маркетинг имеет креативный характер, состоящий из системы мероприятий, формирующих спрос на условиях инновационной монополии и максимизации прибыли.

Заключительный этап системы маркетинга – оперативный маркетинг. При нем разрабатываются конкретные формы реализации концепций стратегического инновационного маркетинга, он тесно связан со стадиями жизненного цикла новшества на рынке. Особенно важно определить точку начала жизненного цикла новшества.

На первой стадии нужны специальные мероприятия для акцентирования и диффузии инновации. Необходимо сформировать адекватные каналы продаж, в том числе и создать новые, модифицировать и приспособить старые. Здесь эффективность зависит от ряда факторов: активности рекламы, оптимального момента выхода инновации на рынок, выбора варианта поведения инновации в контексте уже имеющихся товаров, прогноза поведения возможных конкурентов, от того, насколько структура рынка соответствует новому товару. Маркетинг в этих условиях обеспечивает не только позиционирование новшества на рынке, но и технологическую рыночную адаптацию, преодоление функциональной конкуренции между новинкой и поколениями других товаров.

На стадии роста маркетинговые подходы меняются. Они теряют креативный характер, приобретая стимулирующее значение. Изменяется характер рекламы, она становится агрессивной, акцентирующей достоинства данной фирмы и данного товара. Используется модифицированная под новый товар сеть каналов продаж. Конкурентные преимущества фирмы-производителя продолжают играть здесь ведущую роль.

На стадии зрелости уже не избежать прямой конкуренции с другими участниками рынка, и здесь возможно изменение конкурентной стратегии. Возрастает роль стратегии лидерства в издержках, а цена новшества падает. Именно на этой стадии предприятие-новатор уже готовит к выходу на рынок новую модификацию либо принципиально новый продукт. На этом этапе преследуются две цели: оперативное поддержание объема продаж зрелого товара и создание стратегии продвижения приходящего ему на смену нового.

Так, при монополистической конкуренции на стадии выхода нового товара на рынок менеджеру нужно максимально использовать возможности ценовой политики. Если же предприятие выпускает незнакомый товар или делает прорыв на новый рынок, то цену следует снижать даже в ущерб компании, компенсируя убытки на этом

этапе за счет других товаров. Например, в японских компаниях инновационный менеджмент при прорыве на рынок часто практикует резкое снижение цены. Затем с целью одновременного повышения прибыли и расширения круга покупателей прибегают к маневрированию ценами. При этом объем продаж может испытывать значительные колебания. Искусство менеджера по маркетингу состоит в том, чтоб прибыль повышалась за счет и увеличения объема продаж товара, и появления новых модификаций и моделей того же самого продукта.

Оперативный маркетинг основывается на вариантном анализе, занимается сбором систематической информации о рыночной среде, спросе, конкурентах, клиентах, определяет цели в области продаж. Это делается для максимизации прибыли, поддержания репутации фирмы, роста объема продаж, расширения доли рынка.

Маркетинг же инноваций обслуживает инновационный проект. Он использует методологии современного маркетинга в инновационном процессе от создания нового продукта до продаж. Одна из задач маркетингов – снизить рыночные риски нового проекта на каждом этапе инновационного процесса. Он включает маркетинговую деятельность по определению и продвижению товаров и/или технологий, обладающих устойчивыми конкурентными преимуществами. Способы их достижения обуславливаются уникальностью продукта (лидерство по новизне), минимальным уровнем издержек (фактором цены), наилучшим мнением потребителей (лидерство торговой марки).

Объектами маркетинга инноваций являются: интеллектуальная собственность, инвестиции и средства труда и управления. Главное здесь – исследование и прогнозирование спроса на новый товар, основанное на доскональном изучении восприятия потребителем новшества и значимых для него качеств, свойств товара.

В этом виде маркетинга инновации разделяют по степени потенциала:

- радикальные инновации – принципиально новые изделия и технологии (редко – абсолютная новизна). Они немногочисленны и обычно предусматривают появление нового потребителя и/или нового рынка;

- комбинаторные инновации – новое сочетание уже известных элементов и свойств. Они обычно направлены на привлечение новых групп потребителей и/или освоение новых рынков;

- модифицирующие инновации – заключаются в улучшении или дополнении существующих продуктов. Как правило, направлены на сохранение или усиление рыночных позиций предприятия.

В новых условиях особое внимание маркетинговые службы сосредоточивают на оценке издержек и доходов маркетинга. Для расчета издержек нужен анализ постоянных и переменных затрат производства и продаж, определение ценовой эластичности по доходам, изучение ценовой политики конкурентов. Оцениваются издержки продвижения продукции на рынок (реклама, связи с общественностью, стимулирование сбыта и т. д.), а также стоимость послепродажного и сервисного обслуживания. Оценка доходов от маркетинга должна приводиться с учетом оптимальной загрузки мощностей, целесообразной производственной программы и альтернативных подходов с учетом прогноза объема продаж в зависимости от колебаний спроса, характеристик и типа продукции.

Будущее маркетинга состоит в овладении обширной базой данных о потребителях, что позволит правильно формулировать индивидуальные предложения. Сотрудники фирм часто делят клиентов на тех, кто им нравится, кого они лишь терпят и кто вызывает у них отвращение. Более разумна прагматическая классификация. Первую, наиболее привлекательную группу, составляют прибыльные клиенты, им уделяют максимум внимания. Во второй группе – перспективные клиенты, внимание и работа с которыми должны носить долговременный характер. Третья группа – клиенты капризные, с ними нужно быть предупредительными. Существует и четвертая группа – ненадежные клиенты. Работа с ними либо не приносит прибыли, либо она незначительна.

Инновации являются особым инструментом менеджеров, средством, дающим благоприятную возможность для осуществления их замыслов. При этом инновационные менеджеры, как показывает практика, используют данный инструмент значительно эффективнее, нежели руководители отдельных подразделений предприятий.

Список литературы

1. Келле, В. Ж. Инновационная система России : формирование и функционирование / В. Ж. Келле. – М. : Едиториал УРСС, 2003.
2. Кони́на, Н. Ю. Маркетинг и конкурентные позиции ТНК / Н. Ю. Кони́на // Маркетинг. – 2009. – № 3. – С. 3–14.
3. Материалы XIII научно-технической конференции «Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону». – Т. 3. Экономика. – Ставрополь : СевКавГТУ, 2009.
4. Основы маркетинга / Ф. Котлер. – М. : Прогресс, 2000.
5. URL : <http://www.libsib.ru/innovatsionniy-menedzhment>.
6. URL : http://tourlib.net/books_tourism/novikov.htm.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ СТУДЕНТОВ КАЧЕСТВОМ ОБУЧЕНИЯ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Изучение удовлетворенности студентов как потребителей образовательных услуг является важной составляющей системы менеджмента качества, действующей на факультете управления Челябинского государственного университета с 2007 года.

В настоящее время не выработано единого подхода к оценке удовлетворенности потребителей образовательных услуг. Среди существующих концепций удовлетворенности потребителей наиболее широкое признание получила теория подтверждения / неподтверждения, в соответствии с которой удовлетворенность потребителей является результатом процесса сравнения между ожиданиями (требованиями) и восприятием ими фактически оказанных услуг или потребленной продукции [2].

Для определения уровня удовлетворенности можно использовать теорию ожиданий. Если потребитель получает от образовательной услуги только то, на что он рассчитывал, его удовлетворенность примерно равна нулю, т. е. он воспринимает все действия вуза как должное. Если организация не смогла выполнить его требования, то у потребителя возникает неудовлетворенность, а если он, кроме того, что ожидал, получает нечто такое, что приводит его в восторг, то именно тогда можно говорить об удовлетворенности потребителя. Реализация данного подхода базируется на следующей формуле расчета индекса удовлетворенности (УП):

$$\text{УП} = \frac{(\text{И} - 3) \cdot \text{В}^2}{50}.$$

где И – среднее значение исполнения критериев (факторов) удовлетворенности, включенных в анкету потребителя; В – среднее значение важности (степени соответствия ожиданиям) для потребителя тех же критериев. Исполнение и важность факторов оценивается по 5-ти балльной шкале. Значение индекса удовлетворенности будет лежать в пределах от -1 до +1. При этом точка исполнения со значением 3 – «ожидания оправдались» – является точкой нулевой удовлетворенности для всех уровней важности [1].

Представим некоторые результаты исследования, проведенного в ноябре-декабре 2011 года. Объектом изучения выступили студенты 4 курса очного отделения (специальность «Государственное и муниципальное управление»). Выборочная совокупность составила 45 респондентов (76,3 % от общего количества студентов 4 курса).

Исследование проводилось посредством опроса с помощью специально разработанных анкет. Удовлетворенность студентов качеством обучения оценивалась по 5-ти балльной шкале.

Удовлетворенность качеством обучения студенты оценили в 3,9 балла. Такое значение показателя характеризует необходимость повышенного внимания к данной проблеме. Для того, чтобы более четко определить зоны для совершенствования учебного процесса, возникла необходимость детализировать удовлетворенность качеством обучения по блокам. Были выделены следующие направления: уровень организации учебного процесса, условия обучения в вузе, качество преподавания профессорско-преподавательского состава. Для расчета индекса удовлетворенности потребители оценивали по 5-ти балльной шкале степень исполнения и важности предлагаемых факторов удовлетворенности (табл. 1).

Таблица 1

Удовлетворенность качеством обучения студентов 4 курса – специальность «Государственное и муниципальное управление» (2011 год)

Оцениваемые потребителями параметры	Среднее значение удовлетворенности (исполнения) (от 1 до 5)	Среднее значение важности (от 1 до 5)	Индекс удовлетворенности потребителей (от -1 до +1)
1. Уровень организации учебного процесса на факультете:			
1.1. организация занятий, расписание	3,2	4,3	0,07
1.2. информационно-метод. обеспечение	3,8	4,2	0,28
1.3. организация работы деканата	3,5	4,2	0,18
1.4. организация самостоятельной работы студентов	3,6	4,0	0,19
1.5. организация практики	3,5	4,5	0,20
1.6. организация НИРС	3,7	3,8	0,20

2. Условия Вашего обучения в вузе:			
2.1. материально-техническая база	3,9	4,3	0,33
2.2. внеучебная деятельность	3,6	3,8	0,17
2.3. деятельность студ. самоуправления	3,5	3,7	0,14
2.4. работа библиотеки	4,1	4,2	0,39
2.5. работа столовой, буфетов	3,5	4,2	0,18
2.6. спортивная база	3,6	3,8	0,17
3. Качество преподавания ППС			
3.1. квалификация преподавателей	4,2	4,6	0,51
3.2. трудовая дисциплина	4,0	4,5	0,41
3.3. использование информационных технологий	4,0	4,4	0,39
3.4. использование творческого подхода	3,8	4,3	0,30
4. Качество результатов обучения, уровень подготовки студентов (в целом)	3,9	4,5	0,36

Для сравнения степени удовлетворенности (исполнения) и важности (соответствия ожиданиям) для потребителей отдельных направлений качества обучения можно использовать лепестковые диаграммы (рис. 1, 2, 3).

По результатам сравнения индексов удовлетворенности, характеризующих качество обучения, можно отметить следующие проблемные направления:

- организация учебного процесса (составление расписания и организация занятий);
- условия обучения в вузе (деятельность студенческого самоуправления, внеучебная деятельность, спортивная база);
- качество преподавания ППС (использование творческого подхода).

Самый низкий показатель индекса удовлетворенности 0,07 (организация занятий и расписание), а самый высокий – 0,51 (квалификация преподавателей).

Сборник научных трудов



Рис. 1. Удовлетворенность студентов организацией учебного процесса на факультете (2011 год)

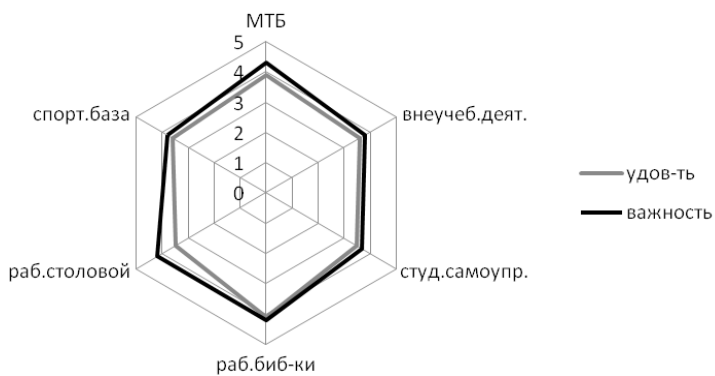


Рис. 2. Удовлетворенность студентов условиями обучения в вузе (2011 год)

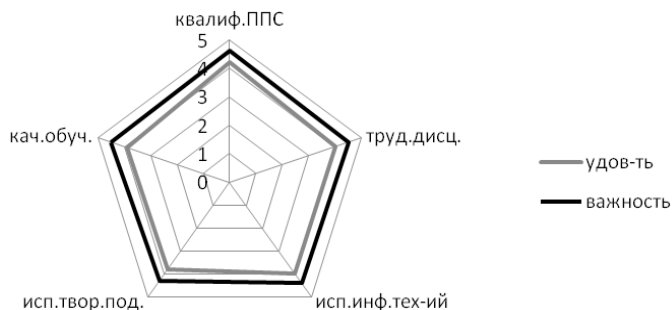


Рис. 3. Удовлетворенность студентов качеством преподавания ППС (2011 год)

Кроме того, в исследовании была сделана попытка предложить потребителям оценить уровень приобретаемых компетенций в процессе обучения (табл. 2).

Таблица 2

Удовлетворенность приобретаемыми компетенциями студентов 4 курса – специальность «Государственное и муниципальное управление» (2011 год)

Компетенции	Среднее значение удовлетворенности (исполнения) (от 1 до 5)	Среднее значение важности (от 1 до 5)	Индекс удовлетворенности потребителей (от -1 до +1)
1. Эрудиция, широта кругозора	3,8	4,4	0,31
2. Знание нормативно-правовых актов в сфере своей профес. деятельности	4,0	4,5	0,41
3. Знание бухгалтерского учета и финансового анализа	3,3	4,1	0,10

Сборник научных трудов

4. Знание и умение анализа системы управления	4,1	4,5	0,45
5. Умение планировать и рационально использовать свое время и время подчиненных	4,1	4,5	0,45
6. Умение организовать свою деятельность и работу подчиненных	3,9	4,4	0,35
7. Психологические навыки общения с людьми и ведения переговоров	4,1	4,5	0,45
8. Умение и навыки ораторского искусства	3,8	4,6	0,34
9. Умение и навыки работы с документами	3,8	4,5	0,32
10. Умение анализировать статистические данные	3,7	4,4	0,27
11. Знание и умения в области связей с общественностью	3,6	4,3	0,22
12. Навыки работы на компьютере	4,2	4,5	0,49
13. Владение иностранным языком	3,7	4,4	0,27

При анализе индексов удовлетворенности приобретаемыми компетенциями потребители отмечают низкий уровень получения знаний бухгалтерского учета и финансового анализа (0,10). Самый высокий уровень удовлетворенности у потребителей вызывают умения и навыки работы на компьютере (0,49).

Изучение удовлетворенности качеством обучения у потребителей образовательных услуг, в частности студентов, дает возможность не только дать оценку, но и определить проблемные зоны, наметить пути совершенствования учебного процесса на факультете управления ЧелГУ.

Список литературы

1. Исаев, В. А. Оценка и мониторинг степени удовлетворенности потребителей образовательных услуг / В. А. Исаев, В. И. Воротилов // *Инновации*. – 2005. – № 9. – С. 82–84.
2. Мингазова, Д. Н. Оценка качества услуг с позиций удовлетворенности потребителей / Д. Н. Мингазова // *Вестн. Брян. гос. техн. ун-та*. – 2010. – № 3 (27). – С. 124–133.

О. В. Жигарь

ст. преподаватель,

Челябинский государственный университет

ОБ ОСНОВАХ ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Проект ФЗ «Об образовании» призван стать основой развития человеческого потенциала страны. Систему образования пора рассматривать как отрасль экономики, как специфическое явление социально-экономической ситуации в России в целом. Важным аспектом становится опережающее образование, обеспечивающее инновационную составляющую в подготовке современного выпускника [5].

Концепция опережающего образования была впервые представлена на II Международном конгрессе ЮНЕСКО «Образование и информатика». Суть концепции заключается в реформировании системы образования, всех ее звеньев с тем, чтобы сделать содержание и методологию учебного процесса во всех подсистемах образования способными своевременно готовить людей к новым условиям жизнедеятельности, давать им знания и умения, которые позволят им не только успешно адаптироваться в новой социальной и информационной среде, но и активно воздействовать на нее в интересах сохранения и дальнейшего гармоничного развития человеческого общества и окружающей природы.

Отставание РФ в отдельных сферах во многом определяется неэффективным использованием кадрового потенциала страны, его низкой мотивацией и адаптацией к нововведениям в общественном воспроизводстве, фактическим отсутствием комплексного планирования опережающей подготовки и переобучения кадров для освоения новых производств и инновационных технологий.

Существуют различные подходы к определению понятия ‘опережающее образование’ и ‘опережающая подготовка кадров’. Опережающая подготовка кадров предполагает их профессиональное

обучение и переобучение до ввода в действие новых мощностей и инновационных технологий, в то время как опережающее образование создает фундаментальную основу для адаптации человека к изменениям за счет его непрерывного профессионального обучения и переобучения [4].

Нельзя подменять понятие образование термином 'опережающее обучение'. Под опережающим обучением сегодня подразумевается обучение людей, которые находятся под угрозой увольнения, а «качественное образование, по своей сути, всегда опережающее обучение» [4], однако применять такое широкое толкование к этому термину во избежание дискредитации не стоит.

У образования и опережающего обучения изначально разные задачи: образование готовит специалиста с максимумом компетенции, которая дает ему способность адаптироваться под будущие производственные процессы, а затем в рамках программ опережающего обучения, подстроенных под новые рабочие места, он сможет получить подготовку, которая позволит ему применить эти способности на практике [4].

Цель системы опережающей профессиональной подготовки, определяемая спецификой состояния и перспектив развития различных сфер деятельности, заключается в формировании компетентных, прогностически и инновационно ориентированных кадров, способных обеспечить повышение конкуренции российской продукции, наращивание мощностей, быструю смену технологий, реализацию энерго- и ресурсосберегающих технологий.

Основными методологическими подходами к проектированию системы подготовки являются: системный, ресурсный, личностно-деятельностный, компетентностный, прогностически-технократический, кластерный. При этом: 1) системный подход позволяет рассматривать все проектируемые элементы системы как единое целое с многообразными внутренними связями между собой и элементами внешней среды; 2) ресурсный подход заключается в создании таких условий взаимодействия субъектов системы, благодаря которым развитие будет максимально возможным для каждого участника образовательного процесса; 3) использование личностно-деятельностного подхода обеспечивает приоритетное развитие ценностно-мотивационной сферы личности, ее личностных отношений к миру, деятельности, ее личностной позиции; 4) реализация компетентностного подхода связана с определением необходимых изменений в профессиональной подготовке, обусловленных происходящими в обществе и

экономике переменами; 5) прогностически-технократический подход показывает соответствие содержания образования требованиям техники и технологий, находящимся на стадии проектирования; 6) реализация кластерного подхода связана с обеспечением объединения усилий всех заинтересованных участников регионального образовательно-научно-производственного комплекса в прогнозировании, организации и реализации инновационного образовательного процесса.

Сейчас выращенные в стенах вузов специалисты, сталкиваясь «лицом к лицу» с реальными жизненными проблемами, зачастую либо не в состоянии проявить имеющиеся знания, использовать свой потенциал, либо не обладают отчетливыми представлениями о вероятных будущих возможностях, которые предоставляются интенсивным развитием науки и техники.

Российские вузы, участвующие в программах опережающего обучения, должны учесть опыт их осуществления в рамках антикризисных мер на рынке труда с целью корректировки этих программ с учетом реальных потребностей работодателей. Необходимо, чтобы в ходе этой работы вузы смогли проанализировать заказы на подготовку специалистов, те животрепещущие задачи, которые работодатели ставят перед учебными заведениями, чтобы подстроить свои программы в соответствии с этими требованиями.

Снятию проблем налаживания связей между работодателями и учебными заведениями способствует отслеживание вузами востребованности выпускников на рынке труда. Если вуз не следит за тем, как трудоустраиваются его выпускники, это приводит к тому, что вузовские программы профессиональной подготовки перестают корректироваться. Однако сфера образования должна превосходить круг интересов бизнеса, не должна слепо следовать за тем, что в качестве потребности выдвигает работодатель. Она должна быть шире и задавать зону ближайшего развития. Только тогда образование будет выполнять свою функцию.

Опережающая подготовка специалистов основывается на изучении мирового опыта, адаптированного к особенностям экономики России, на результатах исследований в указанных областях и подготовке учебно-методических материалов с введением инновационной составляющей, позволяющей выпускнику быть готовым к появлению и использованию освоенных в вузе инноваций в его производственной деятельности и в то же время к тому, чтобы служить проводником инновационного подхода в управленческой и маркетинговой деятельности предприятий. В ходе подготовки менедже-

ров инновационный подход к процессу принятия решений позволяет формировать стремление к совершенству, ориентироваться на изменения конкурентной рациональности, исходя из динамической теории жизненных циклов инновации-имитации (товаров, рыночных типов поведения, каналов распределения и продвижения).

Для развития потенциальных возможностей и способностей обучаемых в процессе обмена и развития знаний используются технологии активизации творчества и функционально-процессного подхода, которые в настоящее время усовершенствованы в связи с интенсивным развитием информационных технологий и систем. Основу инновационной модели подготовки кадров и развития предприятий составляет комплексное рассмотрение проблем менеджмента, маркетинга, логистики и производства с ориентацией на индивидуальность потребностей покупателей, формирование творческих управленческих решений и инструментов гармонизации (в том числе многоярусных систем, организационных платформ и модулей). Инновационный подход необходим при создании и при продвижении новшеств в условиях информационного общества. Он должен опираться на предлагаемую коммуникационную концепцию маркетинга и соответствующую технологию брендинга. Инновационный подход распространяется и на организацию процессов коммерциализации интеллектуальных продуктов деятельности. Он ориентирован на изменение стратегии фирмы на международных рынках с учетом этапов интернационализации и влечет за собой модульный подход при использовании маркетинговых инструментов, в том числе в ценообразовании. Процесс опережающей инновационной подготовки специалистов строится по функциональным циклам: накопления знаний, передачи и распространения [1. С. 25].

При оценке результативности опережающей подготовки должно учитываться коммуникационное воздействие обученных на работников производственной сферы, т. к. возникает взаимная выгода предприятия и образовательного учреждения в процессе достижения высоких стандартов жизни, повышения технологического и организационного уровня производства, улучшения предпринимательского, инвестиционного климата, усиления конкурентных позиций [2].

Разработка программ опережающего профессионального обучения и повышения квалификации работников в рамках проекта «Разработка и внедрение комплекса мероприятий, направленных на формирование эффективной системы опережающего профессионального обучения» и по ряду других проектов привела к созданию единых

квалификационных требований к подготовке работников на основе практико-ориентированного и компетентностного подхода, содержащих комплекс в составе пяти основных параметров [3. С. 16–19]:

1) обобщение направленности программы опережающего профессионального обучения и повышения квалификации на получение работником новых компетенций, необходимых для повышения производительности труда;

2) обоснование содержательной (профессиональной) миссии программы опережающего обучения и повышения квалификации, ориентированной на целевые образовательные установки и инновационные технологии;

3) формирование модульной структуры программы опережающего профессионального обучения и повышения квалификации, обеспечивающей получение работником новых компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей в востребованной сфере деятельности;

4) разработка порядка применения программы опережающего обучения и повышения квалификации в процессе подготовки с учетом современных образовательных, информационных, коммуникационных технологий;

5) разработка порядка измерения и оценки соответствия результатов освоения слушателем программы опережающего обучения и повышения квалификации потребностям посткризисного развития экономики России.

Список литературы

1. Ващекин, Н. П. Ориентиры опережающего образования / Н. П. Ващекин, А. Д. Урсул // Социс. – 2000. – № 5.

2. Илюхина, Г. И. Особенности компетентностного подхода к подготовке кадров для сферы обслуживания // Материалы Международной научно-практической конференции «Инновационные технологии в подготовке кадров для обслуживания олимпиады Сочи-2014». – Ростов н/Д : ИНПО ПИ ЮФО, 2008. – 250 с.

3. Опережающее образование персонала как фактор интенсификации инновационных процессов в организации // Актуальные проблемы управления – 99 : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Вып. 4. – М. : ГУУ, 1999.

4. Программы опережающего обучения должны учитывать антикризисный опыт. – URL : http://ria.ru/edu_news/20091121/194855549.html.

5. Шатин, А. Ю. Опережающее профессиональное образование стратегическое условие качества подготовки кадров для инновационной экономики. – URL : <http://un.csu.ru/paper/node/571>.

С. И. Захаров

*канд. экон. наук, мл. науч. сотрудник,
ОАО «НТЦ-НИИОГР»*

О. А. Лапаева

*канд. экон. наук, доцент
ОАО «НТЦ-НИИОГР»*

ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

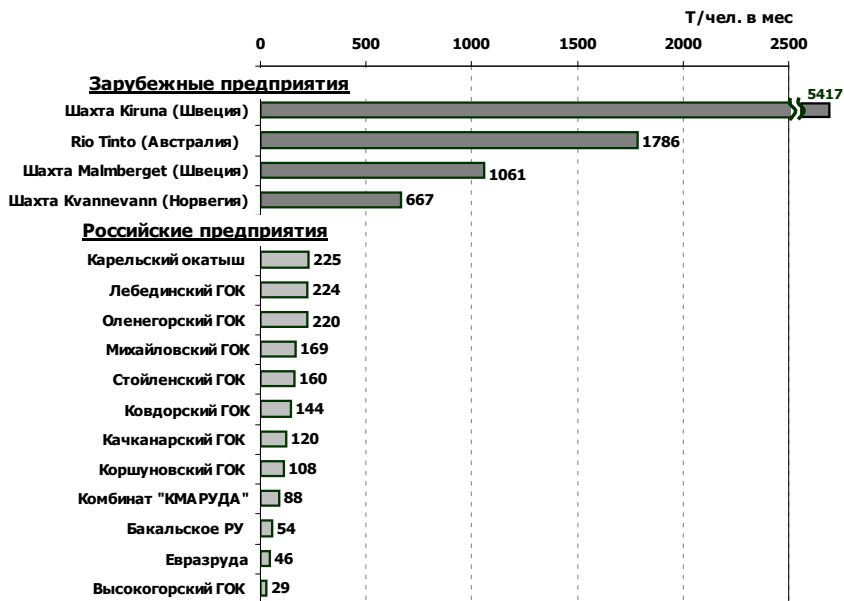
Сравнение результатов работы зарубежных и российских горнодобывающих предприятий показало, что стоимость единицы труда рабочего-оператора в России в 2,5–3,0 выше, чем у зарубежных конкурентов, а уровень заработной платы – ниже в 2,5–3,5 раза (табл. 1).

Таблица 1

Показатели работы зарубежных и российских горнодобывающих предприятий [1]

Зарубежные предприятия	Российские предприятия
1) удельная годовая производительность экскаваторов: 450–460 тыс. м ³ /м ³ емкости ковша (\approx 455 тыс. циклов экскавации – трудовых операций)	1) удельная годовая производительность экскаваторов: 80–100 тыс. м ³ /м ³ емкости ковша (\approx 90 тыс. циклов экскавации – трудовых операций)
2) ФОТ одной бригады в год: 5000\$ x 4 чел. x 12 мес. = 240000\$/год	2) ФОТ одной бригады в год: (1500\$ + 1200\$) x 4 чел. x 12 мес. = 129600
3) зарплатоемкость цикла экскавации: $\frac{240000 \$}{455000 \text{ циклов}} = 0,53 \$/\text{цикл}$,	3) зарплатоемкость цикла экскавации: $\frac{129600 \$}{90000 \text{ циклов}} = 1,44 \$/\text{цикл}$,

Указанное обстоятельство обусловлено отставанием российских горнодобывающих предприятий по производительности труда (см. рисунок).



Сравнение производительности труда по концентрату железорудного сырья (товарной продукции) на зарубежных и российских горнодобывающих предприятиях [1]

Одной из причин, обуславливающих существенное отставание российских горнодобывающих предприятий (ГДП) от зарубежных, является сложившаяся система организации и оплаты труда, имеющая ряд дефектов.

Система организации и оплаты труда представляет собой совокупность элементов, связей и отношений, обеспечивающих управление трудовым процессом, посредством нормирования, планирования, организации, учета и оценки труда, а также взаимосвязки получаемых результатов и размера вознаграждения работника для реализации экономических интересов наемного работника и предприятия [1].

Наличие дефектов в системе организации и оплаты труда приводит не только к снижению производительности труда, но и к повышению рисков травмирования персонала. Анализ актов расследования несчастных случаев, произошедших за последние 10 лет на российских горнодобывающих предприятиях, показал, что причинами около 75 % случаев являются недостатки в организации производства и труда [1].

Развитие системы организации и оплаты труда ГДП в значительной степени определяется совокупностью особенностей, свойственных рабочим процессам в горной промышленности. Одни усложняют задачу развития системы организации и оплаты труда, другие, наоборот, облегчают.

К особенностям горного производства, усложняющим развитие системы организации и оплаты труда на российских горнодобывающих предприятиях, следует отнести:

1. Непостоянство рабочих мест в пространстве и времени, приводящее к частым отклонениям значений параметров, которыми определяется нормативный технологический режим.
2. Большую территориальную разбросанность рабочих мест.
3. Вероятностный характер изменения многих факторов, влияющих на производство.
4. Повышенные риски травмирования персонала.

Особенности горного производства, облегчающие развитие системы организации и оплаты труда:

1. Ограниченность номенклатуры производимой продукции.
2. Ограниченное число операций, различающихся по обработке предмета труда.
3. Относительно гибкие требования к качеству отгружаемого полезного ископаемого.

Анализ опыта работы ряда горнодобывающих компаний показал, что существуют 3 основных подхода к повышению производительности труда на основе развития систем организации и оплаты труда: экстенсивный; интенсивный; оптимизационный. Сравнение указанных подходов (табл. 2) показало, что наиболее результативным в аспекте обеспечения баланса интересов наемного работника и предприятия является оптимизационный подход, поскольку только он обеспечивает одновременные рост производительности и снижение рисков травмирования персонала в рабочих процессах.

Для реализации оптимизационного подхода к повышению производительности труда ГДП при развитии системы организации и оплаты труда необходимо учитывать комплекс принципов [2].

1. Принцип соответствия организации труда и его оплаты. Значимое устойчивое повышение эффективности и безопасности производства невозможно достигнуть только совершенствованием системы оплаты труда. Необходимо и соответствующее изменение организации труда.

Сравнение подходов к повышению производительности труда на основе развития систем организации и оплаты труда

Подход	Содержание подхода	Результат реализации подхода
Экстенсивный	Увеличение единичной мощности оборудования (средств труда), без изменения механизмов и процедур нормирования, планирования, организации, учета, оценки и оплаты труда, а также условий труда	Незначительный и неустойчивый прирост производительности труда сопровождается ростом рисков травмирования
Интенсивный	Изменение механизмов и процедур нормирования, планирования, учета, оценки и оплаты труда, без изменения организации и условий труда	Прирост производительности труда сопровождается значительным ростом рисков травмирования
Оптимизационный	Изменение механизмов и процедур нормирования, планирования, организации, учета, оценки и оплаты труда, приведение в нормативное состояние условий труда	Прирост производительности труда сопровождается снижением рисков травмирования

Повышение уровня организованности труда и своевременное устранение дефектов в системе его оплаты позволяет повысить производительность труда и снизить риски травмирования персонала, что в результате может обеспечить реализацию интересов как предприятия, так и наемных работников.

2. Принцип стандартизации рабочих процессов и функций. Основным направлением повышения уровня организованности труда является разработка и освоение эффективных и безопасных стандартных приемов и операций.

3. Принцип опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение и/или модернизацию производства.

4. Принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда. Необходимо не просто обеспечить материальную заинтересованность в достижении определенных результатов труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Данный принцип особенно актуален для руководителей сред-

него и низшего звеньев управления, поскольку анализ результатов хронометражных наблюдений на ряде ГДП показал, что от 31 % до 100 % потерь рабочего времени операционного персонала в смене обусловлены недостатками в планировании, организации и контроле, то есть находятся в зоне ответственности менеджмента [3].

5. Принцип рыночной оплаты труда: размер заработной платы должен соответствовать конъюнктуре рынка, соотношению спроса и предложения на рабочую силу на рынке труда.

6. Принцип приоритетного вовлечения руководителей в развитие системы организации и оплаты труда. Целесообразно осуществлять развитие системы организации и оплаты труда в следующей последовательности: разработка/корректировка и освоение Положений по мотивации руководителей, согласно которым они получают вознаграждение за эффективность использования рабочего времени персонала, снижение рисков травмирования при условии выполнения плана → организация ими устранения из трудового процесса непроизводительных и небезопасных операций и действий на основе совершенствования процедур планирования, нормирования, учета и оценки труда → разработка/корректировка и освоение Положений по оплате труда операционного персонала, в которых количество и качество труда тесно связаны с размером вознаграждения. Нарушение этой последовательности приведет к усилению и обострению конфликтов.

Таким образом, для реализации оптимизационного подхода к повышению производительности, характеризующегося изменением условий, механизмов и процедур нормирования, планирования, организации, учета, оценки и оплаты труда был разработан комплекс принципов развития системы организации и оплаты. Применение разработанных принципов в практике российских горнодобывающих предприятий обеспечит существенное повышение производительности труда при снижении рисков травмирования персонала.

Список литературы

1. Сводный отчет ОАО «НТЦ-НИИОГР» по итогам III тактической сессии «Повышение производительности труда в ОАО «ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат»». – Качканар, 2011. – 390 с.
2. Результаты хронометражных наблюдений за работой персонала в ОАО «ЕВРАЗ КГОК» и подрядных организаций : иллюстрационный материал / ОАО «НТЦ-НИИОГР». – Качканар, 2011. – 120 с.

3. Оплата труда : практ. пособие для руководителя : рабочие материалы. ОАО «СУЭК». – М., 2012. – 525 с.

Е. В. Иванова

*аспирант, преподаватель кафедры экономики,
Троицкий филиал Челябинского государственного университета*

РЫНОК ТРУДА И РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Современный этап социально-экономического развития России диктует необходимость подготовки конкурентоспособных работников и с этой целью – совершенствование системы профессионального образования, достижения баланса взаимодействия рынков труда и образовательных услуг.

Формирование инновационной экономики России невозможно представить без реконструкции общественно-экономического устройства. Данные процессы должны затронуть и сферу социально-трудовых отношений, прежде всего рынок труда, в рамках которого происходит принципиальная смена модели занятости. Акценты от производства физического капитала смещаются к производству и накоплению человеческого капитала, в результате чего у человека происходит формирование нового качества образовательного уровня, инновационного мышления, необходимого в условиях высокотехнологичного и наукоемкого производства.

Среди экономистов нет единого мнения в понимании рынка труда. Большой вклад в формировании современных представлений о рынке труда сделала классическая школа политической экономии. Теоретико-методологический фундамент, созданный представителями классической школы экономической науки А. Смитом, Д. Рикардо, К. Марксом, позволяет определить рынок труда как динамичную систему, включающую в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на фонд жизненных средств. При этом каждый из них по-разному подходил к объекту купли-продажи на рынке труда.

Так, основой учения английского экономиста А. Смита был тезис о свободной конкуренции как условии оптимального использования материальных, финансовых и людских ресурсов. Он доказывал, что объем занятости населения в экономике страны определяется ве-

личиною средней ставки заработной платы одного работника. Если средняя ставка заработной платы возрастает, то уменьшается возможность обеспечения занятости. А. Смит считал труд товаром, обладающим действительной номинальной ценой.

Другой представитель классической школы – английский экономист Давид Рикардо – в своем сочинении «Начала политической экономии и податного обложения» подчеркивал, что труд имеет свою естественную и свою рыночную цену. Естественной ценой труда является та, которая необходима, чтобы рабочие имели средства к существованию и продолжению своего рода, без увеличения или уменьшения их числа. Он также обосновал положение о зависимости размеров заработной платы от предложения труда. Зависимость проявляется в том, что увеличение заработной платы выше минимального уровня, необходимого для нормального воспроизводства населения, ведет к росту предложения труда, а это, в свою очередь, воздействует на понижение заработной платы.

Современник Д. Рикардо – французский экономист Жан-Батист Сей – сформулировал рыночный закон взаимодействия спроса и предложения и достижения на этой основе равновесной цены на предмет купли – продажи, в том числе и на труд.

К. Маркс в фундаментальном труде «Капитал» показал, что действительным товаром является способность к труду, или рабочая сила, т. е. совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, а сам труд как процесс целесообразной деятельности не может быть товаром, т. к. он не существует до момента труда. Однако в последнее время такая позиция подвергается сомнению. Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд, что заработная плата есть плата за труд. Цена труда на рынке выступает в форме ставки – заработной платы, указываемой в договоре (контракте), заключаемом между работодателем и нанимающимся на работу. Высказывается точка зрения, согласно которой продается и покупается «будущий труд» в связи с так называемой предоплатой, то есть уплатой денег за товар до его поставки в натуральной форме. Хотя предплата имеет место, особенно в сфере услуг, но в сфере расчетов работодателя с наемными работниками оплачивается не будущий, а состоявшийся труд. В момент покупки рабочей силы, когда заключается контракт о найме между работником и работодателем, способность к труду существует потенциально, а в момент оплаты труда эта способность реализована, овещест-

влена в продукте, часть стоимости которого оплачивается работнику в виде заработной платы.

В конце XIX века и XX веке теория рынка труда предстала в многообразии исследований таких выдающихся ученых-экономистов, как А. Маршалл, Дж. М. Кейнс, П. А. Самуэльсон и др.

Значительный вклад в исследование проблемы рынка труда внесли современные российские ученые – И. С. Маслова, А. А. Никифорова, Л. С. Чижова, И. Е. Заславский, Р. И. Капелюшникова, В. Г. Былкова и др.

Так, А. А. Никифорова рассматривает рынок труда как систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке труда силами: предпринимателями, наемными работниками и государством.

И. С. Маслова определяет рынок труда как механизм распределения рабочей силы. «Рынок труда – это органическая соединяющая рыночной экономики, выполняющая функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности в соответствии со структурой общественных потребностей и собственности. Основными элементами этого механизма являются спрос и предложение, стоимость и цена рабочей силы, конкуренция». Данное определение рынка труда связано с занятостью, которая в свою очередь отражает его результативность.

В. Г. Былков впервые в отечественной науке раскрывает понятие рынка труда с позиции системного видения. Он рассматривает рынок труда как «определенную социально-экономическую систему взаимодействия (информационного, экономического, социального) субъектов и объектов, имеющих определенную структуру, выполняющие функции по поводу достижения поставленной цели (целей). Такая система многомерна, и в ней находят свое отражение различные социально-экономические процессы, такие как: профессиональная подготовка, профессиональный отбор, материальное стимулирование и оценка результатов, переобучение и найм, ценообразование и маркетинг и т. д. Кроме того, система рынка труда состоит из множества взаимосвязанных подсистем (результативность и производительность, оплата и нормирование труда и т. д.)».

Проведенный анализ различных подходов к определению сущности рынка труда позволяет сделать вывод о том, что они характеризуются определенной преемственностью и непротиворечиво-

стью. Поэтому по нашему мнению рынок труда можно определить в общем виде как социально-экономическую систему отношений, возникающих между работодателем и работополучателем, по поводу формирования объема, структуры и соотношения спроса и предложения на труд. Можно также сказать, что рынок труда – это сфера формирования спроса на труд и предложения труда на определенный срок. Здесь еще можно добавить, что рынок труда выполняет функции «посредника» между работодателем и наемным работником, который обеспечивает их встречу.

Экономическая наука на всех этапах своего развития в числе основных факторов, определяющих характер развития общественного производства, выделяла ряд качеств занятого в хозяйственной системе населения, которые способствуют рациональному использованию природных и материальных ресурсов.

Производительные качества и характеристики работника были признаны особой формой капитала (человеческий капитал), поскольку они, подобно прочим видам капитализированных ресурсов, обеспечивают своему владельцу получение в течение некоторого времени определенных доходов. Управление знаниями заняло центральное место в экономике, основанной на фундаментально новых организационных и технологических принципах.

Специализированными общественными структурами, которые формируют человеческий капитал, являются: образование, здравоохранение, наука, культура и искусство, информационное обслуживание. Осуществляемая в них деятельность (и инвестиции в нее) ориентирована на производство и сохранение человеческого капитала. Однако базовым капиталобразующим фактором качества работников может служить образование, потому что функционально здравоохранение не создает дополнительные способности индивидов.

Эффективное использование человеческого капитала становится основным фактором экономического роста. Современному рынку труда для развития необходимо совершенствование системы профессионального образования, а также новый механизм подготовки кадров.

На рынке труда нужны работники, обладающие компетенциями и способные быстро адаптироваться в постоянно меняющихся условиях спроса. Данная ситуация увеличивает потребность людей в профессиональном образовании, особенно в высшем.

Профессиональное образование в условиях перехода к инновационной экономике является одним из важнейших социальных ин-

ституты. На российском рынке труда нужны выпускники много-ступенчатого профессионального образования: профессиональных колледжей, бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры, докторантуры.

Роль человеческого капитала, профессионального образования, рынка образовательных услуг привлекает внимание представителей экономической науки с XVIII века. Среди экономистов, чьи концепции вошли в экономическую теорию и практику экономики образования, следует выделить А. Маршалла, К. Маркса, А. Смита, М. Фридмана, И. Шумпетера. Также большое внимание уделяют проблемам экономической модернизации образования и российские ученые А. Бабиц, С. Егоров, И. Мельников, В. Сафронов, В. Усанов.

Рынок образовательных услуг в нашей стране сформировался относительно недавно, поэтому определение рынка образовательных услуг неоднозначно и имеет различные подходы.

Так, по словам В. П. Щетинина, рынок образовательных услуг – это рынок, на котором взаимодействуют спрос на образовательные услуги со стороны основных хозяйствующих субъектов (отдельных личностей, предприятий и организаций, государства) и их предложение различными образовательными учреждениями [5].

Г. А. Багиев, к примеру, понимает рынок образовательных услуг как систему экономических отношений по поводу купли-продажи образовательных услуг, непосредственно востребованных как коллективным, так и индивидуальным потребителем [1].

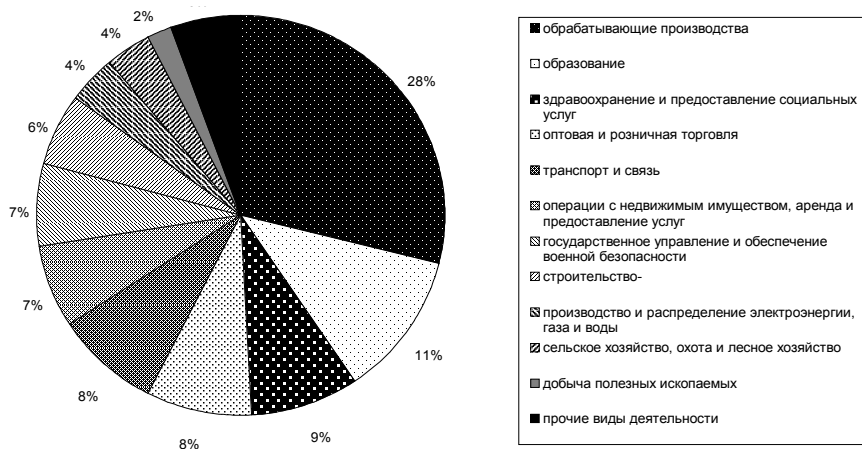
По мнению Е. М. Бортника, рынок образовательных услуг – это материальные взаимодействия участников образовательного процесса: учащихся, организаций, предоставляющих образовательные услуги, лиц и организаций, оплачивающих эти услуги [2].

Исходя из вышеперечисленных понятий, можно сформулировать следующее определение рынка образовательных услуг: рынок образовательных услуг представляет собой систему экономических отношений, возникающих между участниками образовательного процесса по поводу купли-продажи образовательной услуги.

Экономика, основанная на знаниях, предъявляет спрос на квалифицированную рабочую силу, а способность выращивать или привлекать ее извне ограничена. Возникает противоречие: ограниченность ресурса самого главного фактора экономического роста – профессиональных, творчески мыслящих кадров при высоком спросе на них региональных экономик. Для приведения спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг в соответствие

необходимо сделать систему образования гибкой и адаптивной, отвечающей потребностям и интересам личности, а также запросам экономики и формирующегося рынка труда.

В Челябинской области накоплен определенный опыт решения данных проблем. Анализ регионального рынка образовательных услуг показал, что в области обучение осуществляется в трех формах: это начальное профессиональное, среднее профессиональное и высшее профессиональное образование, и включает 93 профессии и 134 специальности и направления. Отраслевая структура подготовки рабочих и специалистов в большинстве показателей соотносится со структурой занятости населения Челябинской области по видам экономической деятельности и представлена на рисунке [4].



Отраслевая структура подготовки рабочих и специалистов

Начиная с 2000-х годов предпочтения молодежи в выборе будущей профессии отдаются преимущественно вузовской форме обучения, так как в большинстве случаев в выборе будущей профессии лежат не сегодняшние требования рынка труда, а традиционно высокая ценность вузовского образования в глазах родителей и молодежи.

Структура учреждений высшего профессионального образования в Челябинской области на 1 января 2010 года включала в себя: 32 государственных вуза (6 университетов, 4 академии, 4 института, 1 консерватория, 14 филиалов крупнейших университетов и институтов городов России, 3 вуза дополнительного профессионального

образования), 20 – негосударственных вузов. За последние 3 года число студентов вузов Челябинской области увеличилось в среднем на 15 %, общее число выпускников составило более 35 тыс. человек, что превышает, к примеру, показатели 2008 года на 40 %. По данным Федеральной службы государственной статистики на 10 тыс. населения в Российской Федерации обучается 522,6 студентов вузов, в Челябинской области – 549,1 [4].

Анализ регионального рынка труда показывает, что в течение последних лет большую часть выпускников учебных заведений профессионального образования Челябинской области, состоящих на учете в центрах занятости, составляют специалисты экономического, юридического и социально-гуманитарного профиля. Так, анализ профессионально-квалификационного состава безработных и вакансий, предоставляемых работодателями в службы занятости по Челябинской области, показывает, что на одно место бухгалтера претендует 16 человек, экономиста – 32, менеджера – 3, юриста – 10. Вместе с тем, по данным Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области на начало октября 2011 года требуется 597 монтажников, 258 каменщиков, 882 электрогазосварщика и т. д. Также в регионе ощущается серьезная нехватка врачей, инженеров, рабочих кадров [3].

Такая разбалансированность рынка труда говорит о неправильной профориентационной политике в регионе со стороны образовательных учреждений, т. е. система профессионального образования не заинтересована в трудоустройстве выпускников, организации профориентационной работы с абитуриентами и студентами, изучении изменений в востребованности работников с точки зрения конкретных профессий, направлений и специальностей, уровня квалификации. А с другой стороны, кадровая политика большинства предприятий и организаций направлена в основном на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие, что, в конечном счете, ведет к отсутствию механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг.

Для того чтобы достичь баланса между выпуском специалистов и квалифицированных рабочих, с одной стороны, и количеством рабочих мест, с другой, нужно перестать рассчитывать на то, что «рыночный механизм все отрегулирует», а реагировать на рыночные сигналы соответствующим образом. И еще одним моментом, причастным к появлению вышеуказанного дисбаланса, является то, что в настоящее время явно недооценивается среднее профессиональное образование,

ведь сегодня предпочтения отдаются преимущественно вузовской форме обучения, так как в большинстве случаев в выборе будущей профессии лежат не сегодняшние требования рынка труда, а традиционно высокая ценность вузовского образования в глазах родителей и молодежи. При этом игнорируется тот факт, что в условиях глобализации и общего тренда в сторону инновационных технологий роль и требования к подготовке специалистов среднего звена динамично растут. В частности, и производство, и социальная сфера нуждаются в квалифицированных рабочих, владеющих информационными технологиями, математикой, математическим и экономическим анализом.

Для изучения отдельных аспектов взаимодействия рынков труда и образовательных услуг был проведен социологический опрос, в котором приняли участие 100 человек из числа поставленных на учет в Центре занятости населения г. Троицка. При этом 17 % имеют начальное профессиональное образование, 47 % – среднее профессиональное, и 36 % – высшее профессиональное образование. Из общего числа опрошенных 79 % впервые получили статус безработного, 21 % – во второй раз; 43 % были уволены по сокращению штатов или в связи с ликвидацией предприятия, 57 % – уволились по собственному желанию. Примерно четвертая часть опрошенных (22 %) так и не смогли устроиться на работу после окончания учебного заведения, так как при выборе профессии люди руководствуются самыми разными обстоятельствами, но меньше всего реальным спросом на нее на рынке труда. Так, по данным, полученным в результате исследования, при выборе специальности 50 % респондентов руководствовались стремлением получить после окончания учебного заведения высокооплачиваемую должность; 26 % – спросом на работников с данной специальностью; 14 % – престижностью профессии; 10 % – самим фактом получения диплома. При этом лишь 12 % опрошенных анализировали спрос на рабочую силу, прежде чем поступить в учебное заведение по выбранной специальности или выбранному направлению; 68 % имели об этом некоторую информацию; 20 % не имеют представления о спросе на работников с получаемой ими специальностью. Также было обнаружено, что 12 % от общего числа опрошенных не хотели бы работать по имеющейся специальности, 35 % считают свою профессию неперспективной и неконкурентоспособной на рынке труда; 30 % затрудняются ответить и 23 % не разочаровались в своей профессии.

Как было сказано выше, Челябинская область обладает хорошей базой учреждений профессионального образования, к тому же в

области с населением 3,5 млн человек 514 тыс. студентов. Однако наступившее десятилетие с существующими диспропорциями, порожденными экономическим кризисом, несет и демографические трудности. На рынок будут выходить малочисленные поколения, родившиеся в годы демографического спада. По оценкам, сокращение численности трудоспособного населения до 2020 года в целом по стране составит порядка 16 млн человек. На Южном Урале резкое сокращение численности трудоспособного населения началось с 2010 года и к 2020 году превысит 90 тыс. человек.

Все эти моменты еще раз свидетельствуют о том, что рынок образовательных услуг и рынок труда должны существовать и развиваться взаимосвязано, т. е. как единая система с множеством взаимосвязанных элементов. Очевидно, что в период перехода рыночной экономики на инновационный тип это взаимозависимость усиливается. Это связано с тем, что данный переход предполагает модернизацию производства, внедрение наукоемких производств, новых технологий и т. д., что в свою очередь увеличивает потребность в специалистах, способных обеспечить реализацию объективно необходимых преобразований.

Чтобы обеспечить эффективность взаимодействия рынков труда и образовательных услуг и сгладить отрицательные последствия этой проблемы, необходимо:

во-первых, перестроить систему профориентационной работы в школе, которая должна поднять в глазах выпускников профессию рабочего, а именно профессию «инновационного рабочего», который должен быть высококвалифицированным специалистом;

во-вторых, система образования должна вводить новые профессии и специальности, которые будут отвечать требованиям экономики инновационного типа, т. е. рабочий должен обладать глубокими знаниями в области математики, информатики, математического анализа, основ программирования. А работодатели также должны участвовать в формировании нового перечня специальностей;

в-третьих, представляется полезным привлекать работодателей к участию в финансировании подготовки нужных им высококвалифицированных специалистов.

Кроме этого, на фоне обсуждений о сокращении количества учебных заведений, что в основном должно коснуться вузов, можно было бы использовать кластерный подход и объединить их в университетские комплексы различных типов. В рамках университетских комплексов учебная и исследовательская деятельность организует-

ся не только в соответствии с государственными образовательными стандартами, но и в соответствии с прямыми потребностями самих предприятий и учреждений.

Список литературы

1. Багиев, Г. А. Маркетинг / Г. А. Багиев. – СПб. : УЭиФ, 2008.
2. Бортник, Е. М. Управление связями с общественностью / Е. М. Бортник. – М. : ФБК – Пресс, 2008.
3. Занятость и безработица в Челябинской области : экспресс-информация / Главн. упр. по труду и занятости населения Челяб. обл. – Челябинск, 2011. – № 9, сентябрь.
4. Состояние и развитие областной системы образования : публ. докл. Мин-ва образования и науки Челяб. обл. / под ред. А. И. Кузнецова. – Челябинск, 2010. – 80 с.
5. Щетинин, В. П. Рынок образовательных услуг в современной России / В. П. Щетинин // Наука и школа. – 2008. – № 3. – С. 25–28.

С. Г. Камшилов

доцент, канд. техн. наук

Челябинский государственный университет

**О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВ
И УСИЛЕНИИ РОЛИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

Российская система образования на современном этапе претерпевает значительные изменения. Образованы крупные университетские структуры, призванные объединить науку и обучение, – Федеральные и национальные исследовательские университеты. Осуществлен переход на двухуровневую систему подготовки через бакалавриат и магистратуру. Введены в действие стандарты высшего профессионального образования (ВПО) третьего поколения. Под влиянием внешних факторов (неблагоприятная демографическая ситуация) сокращается общее количество филиалов вузов экономических, юридических, управленческих профилей. Дальнейшее развитие системы ВПО в конечном итоге будет определяться реальными потребностями экономики РФ.

На каждом этапе развития страны потребность в дипломированных специалистах обеспечивалась построением соответствующей модели высшей школы. В мобилизационной экономике СССР го-

сподствовала модель массового тиражирования специалистов технического профиля. О необходимости такой модели, ее становлении и результатах использования речь идет в ряде исследований [3; 4]. В перестроечный и постперестроечный период резко возрос спрос на специалистов экономических, юридических, управленческих направлений. Это было обусловлено внешними факторами: сменой приоритетов государства, серьезным ростом бизнес-структур в РФ, относительно благоприятной демографической ситуацией, становлением полноценной сферы услуг, усиливающимся культом потребления (при расширении потребительской активности). Государственные вузы за столь короткий период 1987–1995 годов в силу своей ориентированности на технических специалистов (конвейер по выпуску инженеров) не могли скачкообразно нарастить выпуск экономистов и менеджеров. Этот дисбаланс довольно быстро был преодолен посредством появления негосударственных вузов, ориентированных преимущественно на платное обучение. Тем более, что Правительством РФ был дан «зеленый цвет» предпринимательству во всех отраслях экономики, в том числе и в образовании.

Результатом постперестроечного периода и первого десятилетия XXI века стал дисбаланс уже в другую сторону – переизбыток лиц с гуманитарным, экономическим, юридическим образованием. Во многом это обусловлено и внешними факторами: рост экономики РФ в 2004–2008 годах способствовал развитию сервисной сферы, в которой опережающими темпами (по сравнению с промышленностью) росли и зарплаты. Отсюда и стремление выпускников вузов трудоустроиться именно здесь. Даже технические специалисты стали ориентироваться в первую очередь на сферу обращения товаров и услуг. Экономический кризис лишь обострил данную ситуацию: падение производства, сопровождавшееся в 2009–2010 годах сокращением зарплаты, привело к оттоку специалистов в возрасте 25–40 лет с промышленных предприятий.

На текущий момент наблюдается увеличение объемов производства (по данным Роскомстата экономика РФ выросла за 2011 год на 4 %). Естественно, потребность в технических специалистах опять нарастает. Между тем, выпускники школ не торопятся поступать на такие специальности даже при наличии бюджетных мест. Помимо макроэкономических причин следует указать и такие, как сложность обучения (по интенсивности, трудозатратам технические специальности в 2–2,5 раза превосходят гуманитарные, управленческие) и неподготовленность абитуриентов принимать на себя подобные нагрузки.

В таком случае возникает вопрос: какую модель вузовского образования необходимо использовать для стимулирования осознанной абитуриентом потребности в получении той или иной квалификации? Действующая «конвейерная» система выпуска бакалавров, специалистов ориентирована исключительно на массовый спрос, чего нельзя сказать о текущем моменте. Заметим, что массовый спрос имеет место на рабочие специальности в силу экстенсивного характера развития экономики РФ и старения экономически активного населения страны.

Следовательно, возможно поэтапное замещение действующей модели вузовского образования на другую – вытягивающую. (Термин взят из производственной системы, действующей на принципах «точно в срок»). Данная модель может быть реализована на региональном уровне путем консолидации заявок от работодателей посредством контактов с вузами различных структур: отделений торгово-промышленной палаты РФ, ассоциаций промышленников и предпринимателей, служб занятости, рекрутинговых агентств. Возможна и работа с вузами напрямую путем заключения соглашений со студентами старших курсов службами управления персоналом промышленных предприятий (аналог существовавшего ранее целевого набора). Конечно, есть и другой вариант – закрывать потребность путем «сканирования» предложений на рынке труда. Но «вытягивание», где конечная цель вуза – формирование знаний и специфических навыков, умений выпускника под конкретную отрасль, предприятие, позволит в более короткий срок получить «штучных спецов». В этой связи уместно обязательное согласование структуры блока профессиональных дисциплин с будущим работодателем (стандарты ВПО третьего поколения позволяют это сделать). Кроме этого, следует проработать варианты совместного обучения с построением адаптивной образовательной траектории академических групп под нужды заказчика. Это и участие студентов 4–5 курсов (даже на безвозмездной основе) в решении прикладных задач предприятия, и прохождение стажировок, и написание ВКР обязательно на тему, нужную данному предприятию или структурному подразделению. Уместно возродить и такую форму защит ВКР, как защита на производстве.

Естественно, количество подобных групп в общем потоке выпускников изначально будет невелико – 5–7 % от общего числа. Таким образом, выпускников ВУЗа можно будет разделить на две категории:

- первая – выпускники с базовым профилем подготовки, самостоятельным поиском работы, дальнейшей адаптацией и приобретением специфических навыков по месту трудоустройства;
- вторая – выпускники со специализированным профилем (с уже сформированными компетенциями под конкретное место работы).

Безусловно, вытягивающая модель потребует увеличения учебной нагрузки на студента (как аудиторной, так и самостоятельной), к чему студенту нужно быть готовым.

Фактически такое «расслоение» существует и сейчас: студенты 3–5 курсов по своей инициативе выходят на работодателя и к концу обучения имеют опыт работы. Только зачастую этот опыт не системный. Причина трудоустройства – не формирование специфических навыков, а сугубо экономическая: заработок как насущная необходимость существования.

Осознание необходимости подготовки специалистов «под себя» приходит и к крупному бизнесу. Так, на научно-практических конференциях озвучиваются идеи создания корпоративных образовательных структур. В частности, создание корпоративного университета планирует Уральская горно-металлургическая компания. Причем его замыслили не только как учебный центр по подготовке персонала, но и как научно-технический, для решения задач горнорудной отрасли с привлечением научных кадров и выращиванием талантливой молодежи [2]. Организована структура, ставящая своей целью подготовку первоклассных менеджеров на базе Высшей школы экономики и менеджмента Уральского федерального университета. Там начал работать научно-образовательный центр «Инженерно-экономические, финансовые, эколого-экономические междисциплинарные исследования и образовательные программы в высокотехнологичных отраслях» (в составе три кафедры и исследовательская лаборатория).

Заметим, что сама идея корпоративных университетов не нова. Подобные структуры в составе корпораций существуют в разных сферах. Основной их рост пришелся на 90-е годы XX века. Так, в 1988–1998 годах количество корпоративных университетов в мире увеличилось в 4 раза – от 400 до 1600. Такие структуры в европейских компаниях часто имеют различные названия, в том числе корпоративные академии. Несмотря на разные названия, суть одна: корпоративный университет – это выстроенная система внутрифирменного обучения, объединенная единой концепцией и методологией, разработанная для всех уровней руководителей и специалистов

в рамках стратегии развития компании. Сегодня одним из крупнейших корпоративных университетов считается подразделение IBM Global Learning, которое имеет в своем составе более 3400 преподавателей в 55 странах мира. Яркий пример крупного и успешного корпоративного университета – Motorola University. Годовой бюджет этой организации – около 100 млн долл., ее представляют 99 подразделений в 21 стране мира [1].

Насколько создаваемые отечественными корпорациями подобные структуры могут составить конкуренцию государственным и коммерческим вузам в нашей стране, прогнозировать сложно. Наши белорусские коллеги, например, отказались от идеи организации ПТУ при промышленных предприятиях.

При получении ВПО нельзя не затронуть еще одного аспекта – заинтересованности студента в самом процессе обучения и меры его ответственности. Здесь необходимо рассмотреть два момента:

- качество преподавания (о чем достаточно много пишется и говорится);
- соблюдение сторонами (вузом и студентом) норм, правил, определяющих процесс обучения.

Современному студенту очного обучения присущ набор либеральных взглядов: относительно свободное посещение занятий, выбор времени сдачи зачетов/экзаменов (система пересдач), минимальные усилия для выполнения обязательных заданий (контрольные, коллоквиумы, курсовые работы), приоритетность своих собственных задач над обучением, слабая мотивация на углубленное изучение дисциплин. О научной деятельности говорить вообще не приходится – ею занимаются единицы из потока направления/специальности. Самостоятельность студента и его возможность по влиянию на образовательный процесс в сравнении с советской моделью ВПО выросла в разы, а мера ответственности стала заметно ниже. Поэтому одна из насущных задач – приведение в соответствие этих двух величин.

Какие здесь есть возможности? Одна из них – в совершенствовании нормативно-правовых основ учебного процесса. В частности, на текущий момент действует положение о пересдачах, согласно которому студент имеет право в случае получения «неуд» на экзамене сдавать предмет еще два раза (последний раз – с комиссией). То есть каждый предмет в сессию возможно сдавать три раза. А что в Европе? Например, в Германии количество пересдач ограничено в целом, за весь период обучения восемью-девятью. Данное количество на-

рушено быть не может, поскольку в зачетной книжке имеется соответствующее число отрывных талонов на передачу. Направлений как таковых нет в принципе. Если данный подход использовать и в РФ, то мера ответственности студента возрастет. При этом вопрос общего количества передач является дискуссионным и может варьироваться в зависимости от профиля вуза.

Другой инструмент – активное использование автоматизированных информационных технологий для реализации функций мониторинга и контроля в учебном процессе, а также открытость и доступность подобного рода информации. Например, на уровне операционной деятельности преподавателя при проведении текущей аттестации целесообразно использовать электронные ведомости, когда результаты выставляются в программном продукте. По окончании зачета, экзамена и заполнению электронной формы ведомость автоматически закрывается. Современные программные продукты позволяют это делать.

Процессу обучения (особенно по очной форме) есть смысл придать элемент соревновательности. В ряде вузов действует балльно-рейтинговая система. (Заметим, что ещё во времена А. С. Пушкина она применялась в лицеях). Здесь интересен опыт отдельных факультетов, где балльно-рейтинговая система является полностью автоматизированной: преподаватель в течение семестра отмечает успеваемость (в баллах) каждого студента, прохождения рубежных точек. То есть контролирует и оценивает по разработанным критериям степень освоения студентом программы дисциплины. При этом программа (на основе разработанного алгоритма) самостоятельно определяет текущий и конечный (по окончании семестра) балл каждого студента. Если развивать такую систему далее, то логично ее связать с «электронным деканатом», с формированием электронных ведомостей по предметам. Причем «электронный деканат» на основе инкапсулированных данных по балльно-рейтинговой системе автоматически может генерировать решения о допуске к сдаче зачета, экзамена.

Подобное решение позволит увидеть реальную картину и посещаемости, и самостоятельной работы студентов, а также избежать субъективизма в оценке. Данное предложение, разумеется, должно быть подкреплено нормативными документами на уровне вуза, факультета: перечень требований к уровню знаний, содержание рубежных точек, критерии начисления баллов – все должно быть рассмотрено, утверждено на заседании учебно-методической комиссии и в обязательном порядке представлено на сайте образовательного уч-

реждения. Что особенно важно – нельзя забывать об обратной связи со студентами: необходимо проводить обсуждение и формирование подобного рода документов с участием трех сторон – преподавателей, представителей студенческого профкома и студенческого самоуправления.

Еще одно предложение касается итоговой аттестации – защиты дипломной работы (проекта). В 2011–2012 годах в СМИ муссируются предложения замены дипломной работы аналогом ЕГЭ, особенно для нетехнических профилей. Этого ни в коей мере делать нельзя: выпускник любого вуза должен уметь отстаивать свою точку зрения, свои предложения, расчеты, выполненные в выпускной квалификационной работе. Делается это и сейчас публично и гласно – перед членами аттестационной комиссии, всеми присутствующими на защите. С 2012 года в составе аттестационной комиссии произошли изменения: необходимо иметь двух представителей от работодателя. Однако даже в этом случае комиссия остается «своей», факультетской. Для независимой, действительно экспертной оценки защиты дипломной работы, предлагается создание межвузовских центров по итоговой аттестации с формированием профильных комиссий, выделенных по направлениям, предусмотренных Федеральными государственными образовательными стандартами третьего поколения. Такие центры возможно создать на базе крупных университетов регионального и федерального масштаба. Состав комиссии формируется на паритетной основе из представителей ППС вузов в пределах региона (области). На процедуры защит ВКР обязательно следует приглашать представителей коммерческих структур, рекрутинговых агентств, служб управления персоналом предприятий. Здесь уместно провести аналогию: при принятии решения о приобретении спортсмена в игровых видах спорта селекционеры специально приезжают на матчи команд, в которых участвует потенциальный кандидат. На защите ВКР интересующаяся сторона в определенной мере также сможет сделать ряд наблюдений и пообщаться с выпускником. Причём присутствие на защитах сотрудников службы персонала необходимо закрепить соответствующим пунктом в должностной инструкции специалиста, поскольку на данном этапе и начинается подбор кандидатов. Другим вариантом превращения защит дипломных работ в самопрезентацию является **on-line трансляция** с возможностью свободного просмотра на сайте вуза. Техническая оснащенность подавляющего числа государственных и коммерческих вузов позволяет это сделать (режим телеконференции), а

также решить организационные вопросы в кратчайшие сроки. Подобранный вариант может привлечь потенциальных работодателей и из других регионов страны.

В заключение отметим, что сформулированные в статье предложения направлены на повышение заинтересованности студентов в самом процессе обучения, с одной стороны, и на активное участие работодателей в формировании элементов учебного процесса, более тесное их взаимодействие с выпускниками, с другой.

Список литературы

1. Грачева, С. Корпоративные университеты за рубежом (история создания, опыт, современность) / С. Грачева // Управление персоналом. – 2008. – № 5.
2. Петрова, И. Новый взгляд / И. Петрова // Эксперт-Урал. – 2012. – № 1 (434). – С. 55.
3. Уфимцев, Р. Телега с колесом от «мерседеса»: зачем реформируют российские ВУЗы? / Р. Уфимцев // Совет. Россия. – 2009. – 23 июля.
4. Ханин, Г. И. Высшее образование и модернизация / Г. И. Ханин // ЭКО. – 2008. – № 8–9.

А. Б. Кокорев

доцент, канд. тех. наук

Троицкий филиал Челябинского государственного университета

С. А. Киселева

преподаватель

Троицкий филиал Челябинского государственного университета

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА ПРИВЕДЕННЫХ ЗАТРАТ ДЛЯ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Стержнем решения любой проблемы по развитию любой составляющей экономики является управленческое решение. Управленческое решение – это результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов достижения конкретной цели системы менеджмента.

Импульсом управленческого решения является необходимость ликвидации, уменьшения актуальности или решения проблемы, то есть приближение в будущем действительных параметров объекта (явления) к желаемым, прогнозным [4].

Признание проблемы требует принятия управленческого решения по нескольким альтернативным вариантам. Альтернативные варианты управленческих решений должны приводиться в сопоставимый вид по следующим факторам: фактор времени (время осуществления проектов или вложения инвестиций); фактор качества объекта; фактор масштаба (объема) производства объекта; уровень освоенности объекта в производстве; метод получения информации для принятия управленческого решения; условия применения (эксплуатации) объекта; фактор инфляции; фактор риска и неопределенности.

В каждом конкретном случае альтернативные варианты управленческого решения могут отличаться не по всем факторам. Но чем меньше учтенных факторов, тем меньше точность прогноза эффективности инвестиций.

Моделирование реализации альтернативных решений состоит из этапов разработки, оценки и выбора альтернатив. Как только определены факторы, ограничивающие решение, менеджер начинает работу по поиску альтернатив или возможных направлений действий для решения проблемы.

Существуют правила обеспечения сопоставимости альтернативных вариантов управленческого решения:

- количество альтернативных вариантов должно быть не менее трех;
- в качестве базового варианта решения должен приниматься наиболее новый по времени вариант. Остальные альтернативные варианты приводятся к базовому при помощи корректирующих коэффициентов;
- формирование альтернативных вариантов должно осуществляться на основе условий обеспечения высокого качества и эффективности управленческого решения;
- для сокращения времени повышения качества решения и снижения затрат рекомендуется применять методы кодирования и современные технические средства информационного обеспечения процесса принятия решения [4].

Для оценки вариантов используют различные факторы. Их список обычно составляется в результате экспертного исследования и состоит из двух частей. Сначала эксперты составляют объемный список факторов, затем путем голосования сокращают его, вычеркивают факторы, которые, по мнению большинства, маловажные.

Для принятия решения целесообразно составить таблицу, в которой строки соответствуют факторам, графы – возможным вариантам

решения. В таблицу заносят оценки факторов для соответствующих вариантов. Если непосредственный анализ данных таблицы не позволяет сделать однозначный вывод, что по одним показателям лучше один вариант, по другим – другой, необходимо соизмерить факторы. Им можно приписать веса и сложить их для каждого варианта. Проще всего считать все факторы равноценными, то есть взять их с одинаковыми весами – единичными, а потом сложить баллы, приписанные факторам [2 ; 4].

Известна единая методика сравнительной оценки эффективности различных технических решений, которая основывается на сопоставлении суммы капитальных вложений и эксплуатационных затрат в течение нормативного срока окупаемости дополнительных капитальных вложений, т. е. по приведенным затратам:

$$П_{\text{опт}} = (E_H K + C); \text{ или } П_{\text{опт}} = (K + T_H C),$$

где $П_{\text{опт}}$ – оптимальные приведенные затраты (минимум), тыс. р./год;

E_H – нормативный коэффициент эффективности, равный 0,12 при ($T_H - 8,3$ года);

T_H – нормативный срок окупаемости, ранее принимаемый для оценки технических решений равным 8,3 года.

C – суммарные годовые эксплуатационные расходы, р./год;

При экономическом обосновании различных вариантов технических решений следует выбирать такой вариант, при котором обеспечивается сочетание наименьших капитальных (единовременных) вложений и эксплуатационных (текущих) затрат, т. е. минимум приведенных затрат.

В отношении метода сравнительной оценки эффективности необходимо отметить основные требования к сравниваемым параметрам: а) данные должны быть массовыми и их достоверность должна быть бесспорна; б) исходные данные должны быть сопоставимыми, т. е. при их отборе следует учитывать фактор времени, так как стоимостные показатели в результате прогресса в технологии и технике непрерывно изменяются:

При выборе вариантов можно не только использовать метод приведенных затрат, но и выявлять экономически более эффективный вариант исходя из срока окупаемости дополнительных капитальных вложений. Если полученный срок меньше нормативного срока окупаемости, то вариант с наибольшими капитальными вложениями является более целесообразным [3].

Предлагаемая нами методика сравнения принимаемых управленческих решений, с использованием метода приведенных затрат, учитывает современные нормативные документы, определяющие срок полезного использования основных фондов. В соответствии с гл. 25 НК РФ (ст. 258) срок полезного использования определяется налогоплательщиком самостоятельно на дату ввода в эксплуатацию данного объекта амортизируемого имущества в соответствии с положениями настоящей статьи и с учетом классификации основных средств, утверждаемой Правительством Российской Федерации [4].

Предлагаемый вариант метода расчета приведенных затрат для оценки управленческих решений имеет следующий вид:

$$Z_p = (E_n + N_o) K_p + I_o \text{ (тыс. р.)},$$

где $E_n = 1/N$, где N – срок окупаемости в годах, выбирается в зависимости от срока полезного использования объекта или продолжительности реализации проекта.

N_o – норма амортизационных отчислений, выбирается в зависимости от срока полезного использования основных фондов (для оценочных расчетов принимается $N_o = 0,1$)

K_p – полные капитальные затраты на реализацию мероприятия

I_o – эксплуатационные издержки, затраты на обслуживание проекта, с учетом заработной платы и затрат на коммунальные услуги (в течении года).

В качестве примера использования метода рассмотрим варианты создания представительства Фонда содействия кредитования малого бизнеса в небольшом городе с целью развития системы кредитования малого предпринимательства, системы гарантий и поручительств по обязательствам субъектов малого предпринимательства, основанных на кредитных договорах, договорах займа и лизинга.

1 вариант. Штат представительства – 7 человек, годовой ФОТ с учетом обязательных платежей в фонды – 1391 тыс. р. Затраты на мебель и оборудование помещений фонда – 3326 тыс. р., аренда помещения площадью 50 м. кв. – 600 тыс. р. в год, коммунальные услуги – 65 тыс. р. в год, канцелярские и текущие расходы – 58,8 тыс. р. в год. Срок окупаемости проекта – 3 года

2 вариант. Штат представительства – 4 человека, годовой ФОТ с учетом обязательных платежей в фонды – 817 тыс. р. Затраты на мебель и оборудование помещений фонда – 3560 тыс. р., приобретение помещения общей площадью 100 м. кв. – 3500 тыс. р., коммунальные услуги – 85 тыс. р. в год., канцелярские и текущие расходы – 38,8 тыс. р. в год. Срок окупаемости проекта – 3 года.

Проблемы в управлении социально-экономическими системами

Согласно приведенной формуле произведем расчет для сравнения вариантов, полученные результаты представлены в таблице.

Сравнение вариантов, (тыс. р.)

Показатель	1 вариант	2 вариант	Показатель	1 вариант	2 вариант
Н	3,00	3,00	Н	5,00	5,00
Ен	0,33	0,33	Ен	0,20	0,20
Но	0,10	0,10	Но	0,10	0,10
Кп: Кп1 – оборудование	3326,00	3560,00	Кп: Кп1 – оборудование	3326,00	3560,00
Кп2 – здание	0,00	3500,00	Кп2 – здание	0,00	3500,00
Ио: Ио1 – ФОТ	1391,00	817,00	Ио: Ио1 – ФОТ	1391,00	817,00
Ио2 – коммунальные	665,00	85,00	Ио2 – коммунальные	665,00	85,00
Ио3 – текущие	58,80	38,80	Ио3 – текущие	58,80	38,80
Итого: Зп	3556,07	4000,13	Итого: Зп	3112,60	3058,80

Как видно из таблицы, при установленном сроке окупаемости (3 года) более выгоден 1 вариант. При увеличении срока окупаемости до 5 лет более выгодным становится 2 вариант.

Для большей достоверности полученных результатов рекомендуется одновременно применять несколько инструментов. Если выводы по каждому из них окажутся одинаковыми, то полученные результаты при сравнении вариантов управленческого решения можно с уверенностью рекомендовать к использованию [2; 4].

Однако, как правило, экономическая оценка принимаемых решений является определяющей на современном этапе.

Список литературы

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ) (с изменениями и дополнениями). 2012. Март. – URL : <http://www.interlaw.ru>.
2. Переводим управленческие решения на конвейер. – URL : <http://www.yurhelp.ru>.
3. Техничко-экономическое сравнение вариантов проектных решений, определение эксплуатационной стоимости воды. – URL : <http://airheating.ru>.

4. Фархутдинов, Р. А. Разработка управленческого решения / Р. А. Фархутдинов. – М. : Экономика, 2000. – 204 с.

В. В. Кокин

магистрант

Челябинский государственный университет

Д. В. Волосатов

профессор, д-р экон. наук

Челябинский государственный университет

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ

В статье хотелось бы осветить вопрос, который остро стоит перед всеми руководителями предприятий, собственниками бизнеса, – современные проблемы менеджмента в России.

Исходя из современной действительности, можно выделить 4 основные проблемы менеджмента:

1. Проблема качества
2. Корруптированность современной экономики РФ на всех уровнях.
3. Избыточное число государственных управленцев
4. Проблема взаимодействия топ-менеджмента и владельца компании в России.

Каждая из этих проблем раскрыта подробнее ниже.

Первая главная проблема российского менеджмента – проблема качества.

Одна из основных проблем российского менеджмента качества заключается в том, что экономические условия в стране отличаются от тех условий, в которых рождались принципы западного менеджмента качества. Говоря другими словами, это инструмент для решений проблем, которые пока не встали перед нашими производителями. А применение инструмента не по назначению приводит к получению иных результатов.

Анализ ситуации показывает, что наиболее востребован и плодотворно развивается менеджмент качества на тех предприятиях, которые ориентированы на производство продукции для иностранного потребителя. Будучи географически расположенными в России, они вынуждены играть по западным правилам. Для предприятий, ориентированных на потребителя из нашей страны или ближнего зарубежья, ситуация более свободная: они могут себе позволить применять

инструменты обеспечения прибыльности, не связанные с удовлетворенностью покупателя.

А пока потребность в этом инструменте формируется зачастую искусственно, например, требованиями наличия различного рода сертификатов при проведении тендеров. Очевидно, что необходимость сертификата ничего общего с менеджментом качества как способом конкурентной борьбы не имеет, тем более принимая во внимание специфику работы российской индустрии сертификации. Но даже при существовании потребности в данном инструменте, он не может быть применен с пользой для предприятия, если высшее руководство не умеет им пользоваться.

В современном менеджменте качества сложилась парадоксальная ситуация: создается много СМК, но специалисты не могут договориться между собой, что такое цели в области качества и какие конкретно цели необходимо ставить перед тем или иным предприятием. Это при том, что СМК представляет собой «систему для разработки политики и целей и достижения этих целей». Вот несколько вопросов, возникающих при построении СМК:

1. Какова граница СМК, какие процессы должны быть включены в СМК?

2. Как идентифицировать процессы?

3. Что относить к действиям, улучшающим (корректирующим и предупреждающим) СМК?

4. Что должно включаться в состав «документации СМК»? Как определить, является ли документ записью?

Вот лишь малая толика вопросов, на которые современная теория не может дать однозначного, общепринятого ответа. Это значит, что менеджер качества действует в основном методом проб и ошибок, полагаясь на собственное понимание и опыт, и, как следствие, происходит существенный разброс получаемых результатов.

Все это говорит о том, что менеджмент качества как сфера «производства» СМК переживает период ремесленничества и не готов к серийному выпуску «продукции».

Вторая главная проблема российского менеджмента – коррупционность современной экономики РФ на всех уровнях. Здесь можно разделить менеджеров в государственных экономических структурах и менеджеров частных компаний. В западных странах государственные управленцы, чиновники, в большей степени отделены от материальных благ и их распределения, их роль с точки зрения взаимодействия с менеджерами частных компаний сведена к

минимуму. Особенность российской системы управления, наличие «откатов» при получении крупных государственных заказов привела к тому, что российский чиновник стал «крупным менеджером» с эффектом получения «серых бонусов» при организации «нужных» управленческих решений в экономике.

Третья проблема – избыточная численность государственных управленцев, непрерывно возрастающего числом при постоянном «сокращении» аппарата. Это связано с тем, что самый эффективный и доходный бизнес в России – управление государственными ресурсами. При этом наблюдается острая нехватка топ-менеджеров высшей квалификации, способных эффективно управлять частными компаниями с целью конкурентоспособности на мировых рынках. Пока это получается только в некоторых отраслях, прежде всего ресурсных, связанных с экспортом полезных ископаемых и экспортом вооружений. Это превосходство связано, скорее всего, не только с уровнем менеджмента – большинство кадров было воспитаны в советское время, а также с конкурентными преимуществами в этих областях, сложившихся в силу географических, исторических и традиционных особенностей, позволяющих увереннее чувствовать себя на рынке.

Некоторые оценки ученых говорят, что «критическая масса» руководителей, менеджеров, способных преобразовать облик нашей экономики и наших предприятий в соответствие с современными требованиями, должна составить не менее 3,0 млн специалистов. Однако это оценка сомнительна, поскольку ее приводят специалисты, заинтересованные в учебном процессе – увеличении количества студентов по данной специальности. В то же время исторический опыт показывает, что численное увеличение управления в России приводит к обратным результатам.

В частности, российские руководители весьма неэффективно распоряжаются своим рабочим временем. Это зависит от типа деятельности, уровня управления и пр.

Четвертая проблема – взаимодействие топ-менеджмента и владельца компании в России.

Особенность российской экономики – частые конфликты между владельцами компаний и топ-менеджерами, что приводит к замене последних. Результат – владелец теряет ценного специалиста, что отражается на эффективности работы компании. Эксперты утверждают, что в основном причины развалившихся рабочих отношений лежат в разном понимании стратегического управления компаний.

Это обстоятельство также объясняет, почему карьерные амбиции менеджеров не реализуются.

Суть разногласий заключается в том, что собственник хочет получения прибыли на каждом этапе, а менеджер высокой квалификации настроен на стратегические цели. Классический менеджер – это управленец, который работает по заданному четко разработанному направлению. Во многих российских компаниях, замечают эксперты, оно фактически отсутствует. Вместо этого компания функционирует по принципу «предпринимателя», то есть меняет направление своих усилий в зависимости от изменений на нестабильном рынке, также компании вынуждены подстраиваться под изменения в законодательной базе, смены политического курса и т. п. Таким образом, у средней компании нет жесткой стратегии. В этих условиях менеджер-управленец не знает будущего и не может разрабатывать планы своих действий по заданной «генеральной линией» компании, поскольку она просто отсутствует. Управленец в компании работает по принципу: появилась проблема – решили. В этих условиях менеджер должен быть предпринимателем – в каждый момент приспосабливаться к внешним условиям, а не строить стратегических планов.

В западных странах компании существуют по-другому. Есть разработанная стратегия, учтены основные параметры – возможные риски, динамика цен и т. д.

В классическом понимании менеджмента управление бизнесом построено на следовании стратегии. Предпринимательский подход – это российская специфика, которая естественным образом сформировалась в 90-е годы и по инерции продолжает существовать. В те времена умение ориентироваться в обширном бизнес-пространстве, принимать смелые и быстрые решения, быть предпринимателем было главным в экономике страны и в процветании бизнесмена. Сейчас это время проходит, российским компаниям, чтобы иметь возможность общаться со своими зарубежными партнерами, нужно перенимать западный опыт управления, соответствующий современному развитию российской экономики.

Копирование формы, внешних атрибутов (штат управленцев, название должностей) российские компании переняли, реальные способы управления в целом остаются прежними по аналогии с 90-ми годами. Это особенность среднего бизнеса России. Специалист, который получил образование классического управленца и сам тяготеет именно к такой работе, в стратегическом плане проиграет управленцу-стратегу.

Однако современный менеджер часто вступает в конфликт с собственником компании. Кажется, что сиюминутная прибыль важнее стратегического планирования. Эксперты относят это на счет общей невысокой культуры управления в России. За рубежом такая ситуация невозможна по определению.

Там выбор менеджера – сложная процедура с целью оценки его стратегической культуры. Он проходит многоуровневое собеседование, встречается с сотрудниками компании смежных направлений, с руководством. Детали будущей работы обсуждаются как можно более подробно, потом компания и потенциальный менеджер принимают решение о совместной стратегической работе. Оговаривают мельчайшие нюансы его деятельности. Этот процесс приема оправдан, поскольку сотрудник топ-уровня приходит в компанию минимум на пять лет. Он должен «вписаться» в систему, его работа и система подготовки дорога и длительна, он разделяет корпоративную культуру большой, часто гигантской, компании. Его замена или его сбой по работе – дорогое удовольствие для корпорации.

Теперь еще о российских особенностях. У собственника компании или генерального директора не всегда есть четкие цели и планы развития компании. Стратегия постоянно меняется, что исключает возможность общего планирования, отсутствует прозрачное планирование финансовых потоков предприятия, и они связаны с теневым рынком. Из-за этого невозможно достичь результатов, которых требует собственник. Нередко менеджер имеет высокую степень ответственности, но не имеет ключевых полномочий, серьезно зависит от решений руководства по текущим вопросам оперативного управления. Еще одной причиной может стать отсутствие взаимопонимания среди членов управленческой команды, когда, например, в состав входят «люди директора», которые выполняют функцию дополнительного контроля бизнеса, при этом конкретных управленческих решений не выполняют.

В России при этом существует дефицит на рынке топ-менеджеров, спрос превышает предложение. Это в первую очередь административный директор, директор по информационным системам, по продажам, по развитию бизнеса, главный бухгалтер, региональный менеджер по продажам. Это при том, что топ-менеджеры имеют значительные заработные платы (до 250 тыс. р. в месяц – данные по рынку труда Санкт-Петербурга).

Итак, исходя из всего вышеизложенного, можно сделать следующие выводы.

В настоящее время не выработаны основные теоретические и методологические позиции по использованию менеджмента в практической деятельности вывода из кризиса экономики. Это относится не только к России, но и к ведущим зарубежным странам.

Сегодня в России только складываются экономические условия, требующие применения такого инструмента, как менеджмент качества. В первую очередь необходима высоко конкурентная экономика, ориентированная на удовлетворение потребителя. Без этого менеджмент качества как инструмент сохранения рентабельности не будет востребован.

Основной особенностью управленческой мысли становится поиск новых конкретных и реальных путей устойчивого развития в условиях кризиса.

Возможно, что стратегический менеджмент, отличительные стороны которого – пренебрежение локальными доходами по сравнению со стратегическими целями, выведет Россию на устойчивую стратегическую траекторию социально-экономического развития.

М. С. Курбацких

*аспирант кафедры политических наук
и связей с общественностью*

Челябинский государственный университет

РОССИЙСКИЕ ПРОФСОЮЗЫ В СИСТЕМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

За последние годы в отечественных профессиональных союзах произошли существенные изменения – сократилась численность традиционных постсоветских профсоюзов, появились новые – альтернативные. Но несмотря на значительное уменьшение членской базы, профсоюзы остаются массовой организацией, способной потенциально влиять на экономическую деятельность предприятий и даже на политическую жизнь страны. В статье сделана попытка проанализировать изменение системы управления профсоюзами в России в пореформенный период, вызванное трансформацией самого профсоюзного института и изменением функционального наполнения деятельности профсоюзов в постсоветский период. В советской политической системе профсоюзные органы были органичной частью аппарата административного управления, выполняя наряду с партийными и госу-

дарственными органами функции поддержания социальной стабильности в обществе и мобилизации трудового потенциала.

Конец 1980-х – начало 1990-х годов – этап отмирания профсоюза как старого института и зарождение нового начала профсоюзной деятельности. Неизбежно изменилась модель управления профсоюзом. Покачнулась годами выстроенная бюрократическая вертикаль власти. Четкое подчинение сверху вниз от ЦК до профкома в первичке перевернулось, огромную роль приобрела первичная организация. Это отразилось и на законодательном уровне – началась политика демократизации профсоюзов, изменился правовой статус первичных организаций, расширились права выборных органов управления. С разрушением коммунистической системы встал вопрос о судьбе профсоюзных органов. С начала 1990-х годов перед ними возникла дилемма: либо исчезнуть вместе с КПСС, «приводным ремнем» которой они являлись, либо найти свое место в новом обществе. Традиционные советские профсоюзы пошли по второму пути и нашли свою нишу в социально-политическом пространстве современной России.

Апрельский Пленум ЦК КПСС (1985) обозначил официальное начало реформирования советской системы под контролем компартии и государства. В российских профсоюзах, как и в стране в целом, проходил процесс поиска путей преобразования и обновления организационного строения и деятельности. На III пленуме было принято постановление «О совершенствовании структуры профсоюзов СССР и сокращении штата аппарата профсоюзных органов», в соответствии с которым предусматривалось осуществить переход на двухзвенную структуру: профком предприятия (объединения) – ЦК профсоюза (в большинстве производственных профсоюзов), либо на 3-4-звенную структуру (в большинстве профсоюзов непроизводственной сферы). Цель этих мер – сократить число руководящих звеньев, стоящих над первичными профсоюзными организациями, оградить их от мелочной опеки «сверху», способствовать обретению самостоятельности [2. С. 318].

Первичные профсоюзные организации получили также право вносить свои предложения по кандидатурам в вышестоящие профорганы. В поисках более демократических принципов и процедур формирования выборных органов ВЦСПС в 1988-1989 годах провел ряд экспериментов (в Калининской, Куйбышевской областях, Ставропольском крае и других регионах)[10. С. 9]. **В получившем наибольшее признание «калининском эксперименте»** был опробован,

к примеру, принцип прямого делегирования при формировании областного совета профсоюзов. Членов данного совета стали избирать не на межсоюзной конференции, как это было положено по уставу, а непосредственно в отраслевых профсоюзах. Уже VI пленум ВЦСПС, одоблив «калининский» вариант, разрешил формировать вышестоящие профорганы по принципу прямого делегирования [10. С. 12].

В развитие демократизации внутрисоюзной жизни также предпринимались меры, направленные на отработку механизма взаимодействия между выборными профсоюзными органами и аппаратом. Роль выборных органов (советов, комитетов) фактически была формальной. Чтобы нейтрализовать всеилие аппарата, было решено, в частности, изменить практику подготовки пленумов. Стало входить в практику заслушивание на пленумах отчетов о работе тех или иных членов президиумов секретарей, руководителей отделов профорганов. Однако демократизация профсоюзной жизни «сверху» проходила чрезвычайно медленно и нерешительно. Сказывались инертность, а то и прямое нежелание профсоюзных кадров что-либо менять в давно отлаженном и привычном механизме работы. Половинчатость предпринятых мер и несостоятельность органов профсоюзного руководства ВЦСПС предопределили кризис российского профсоюзного движения начала 1990-х годов. В условиях кризиса власти и изменения экономических условий в России начала 1990-х годов произошло значительное ухудшение условий труда для большинства работающего населения. Именно на этот период приходится резкое падение членства в традиционных профессиональных организациях, изменения в законодательстве, ограничивающие их деятельность. Персонал многих предприятий впервые столкнулся с невыплатой заработной платы, отсутствием заказов и массовыми увольнениями. Поскольку в советское время таких проблем не было, руководство преемственных советским профсоюзов оказалось не готово к решению таких задач. В обществе появилась потребность в институте, который бы решал подобные проблемы. Именно альтернативные профессиональные союзы в пике традиционным первоначально взяли на себя функцию защиты работников, тем самым возвратив слову ‘профсоюз’ истинное значение. Например, Независимый профсоюз горняков, созданный в октябре 1990 года и прославивший себя организацией забастовочного движения в Кузбассе [9. С. 98]. Отличительными чертами новых профсоюзов стали их сравнительная малочисленность, однородность состава (в профсоюз не принимаются руководители и менеджмент). Среди методов борьбы, которыми поль-

зуются альтернативные профсоюзы, – забастовки, бойкоты, пикетирование и т. д. На первый план выходят новые профсоюзные лидеры, на многих предприятиях началась ожесточенная борьба между ними и администрацией предприятия. Однако заметим, что альтернативные профсоюзные организации так и не стали более или менее значимыми игроками на политической арене современной России и ушли в тень уже в середине 1990-х годов.

Вместе с тем начался процесс объединения традиционных профсоюзов. На базе общесоюзных отраслевых профсоюзов, внутри них, началось образование общероссийских отраслевых профсоюзов со своими самостоятельными руководящими центрами – центральными и республиканскими комитетами – и собственными уставами. К сожалению, процесс формирования российских отраслевых профсоюзов шел крайне медленно. До Учредительного съезда было создано 8 российских отраслевых профсоюзов [7. С. 32]. Вместе с российскими областными, краевыми, республиканскими советами профсоюзов, а также профсоюзами городов Москвы и Ленинграда, отраслевые общероссийские профсоюзы выступили в марте 1990 года учредителями первого, после 66 лет отсутствия, общероссийского профсоюзного объединения (профцентра) – Федерации Независимых Профсоюзов РСФСР [2. С. 321].

Уставные документы профсоюзов рассматривают их как членские организации. Это означает, что источником власти в них являются рядовые члены, объединяющиеся для защиты своих интересов в профсоюзные организации, избирающие профсоюзные органы для представительства и защиты своих интересов, контролирующие эти органы и оказывающие на них постоянное воздействие [4. С. 47]. В свою очередь, избранные профсоюзные органы формируют наемный аппарат, обеспечивающий работу соответствующих профсоюзных организаций. Таковы общие контуры модели профсоюза как членской организации, модели, сконструированной в профсоюзных нормативных документах. Без определяющего воздействия членской базы на руководящие органы организация перестает быть членской. Это тот критерий, без которого меняется ее качественная характеристика. Большинство исследователей профсоюзов следует логике нормативной модели, отмечая в то же время отклонения реальной профсоюзной жизни от нее: отрыв профсоюзных органов от масс, недостаточные их связи с членской базой, бюрократизация и т. д. Иначе говоря, профсоюзы обычно описываются как членские организации, в которых есть более или менее серьезные проблемы

связи между их этапами: массой членов профсоюзов и избранными профсоюзными активистами и лидерами, между последними и аппаратом [8. С. 16]. Однако эмпирические исследования жизни профсоюзов дают достаточно оснований для сомнений в пригодности этой объяснительной модели для изучения жизни российских профсоюзов. Наблюдение показывает, что повседневная профсоюзная реальность сводится к деятельности профсоюзного аппарата. Именно работники аппарата (как избранные, так и наемные) ежедневно ходят на работу, воспроизводя профсоюзную практику. Профсоюзы в повседневной реальности проявляются лишь как постоянно функционирующий аппарат. Правительство и работодатели более предпочитали иметь дело с профсоюзными работниками, чем с непредсказуемой массой рабочих. Даже второй уровень профсоюзов – избранные органы (конференции, комитеты) – прослеживается часто с трудом. Во-первых, их эпизодическая деятельность (пленумы, конференции, заседания президиумов) чаще всего – лишь кратковременные моменты в профсоюзной практике. Даже уставные нормы предполагают лишь очень редкие эпизоды такой активности, но во многих организациях и эти сроки созыва конференций и пленумов серьезно нарушаются. Нередко процедура избрания делегатов конференций такова, что говорить о принципе представительства можно только с очень большими натяжками. В результате работа выборных органов часто проходит по сценариям, заранее подготовленным аппаратом. Лишь в редких случаях рядовым членам и активистам удастся нарушить хорошо отлаженный сценарий аппаратной игры. Обычная профсоюзная практика рядовых членов сводится к трем основным формам: 1) непротивление отчислению из заработной платы членских взносов; 2) эпизодическое появление в профкоме первичной организации с просьбой предоставить путевку, материальную помощь и т. п.; 3) присутствие части из них на очень редких собраниях трудовых коллективов, которые лишь с большой натяжкой можно называть профсоюзными собраниями [3. С. 34].

Исходя из всего вышесказанного, можно утверждать, что как повседневная социальная реальность существуют не профсоюзы, а профсоюзный аппарат, то есть совокупность людей, профессионально занятых профсоюзной деятельностью. Именно аппарат профсоюзных органов представляет собой субъект социальной активности. Профсоюзы же как массовые организации – это, прежде всего, идеальные конструкции, используемые в риторике работников аппарата и закрепленные в нормативных документах, то есть в бумажной

реальности. Реальность профсоюзного членства прослеживалась лишь в деятельности альтернативных профсоюзов на раннем этапе их истории. Тогда первичные организации шахт формировались в ходе массовых митингов, в процессе стачечной борьбы. Профсоюзные органы вырастали из стачечных комитетов. В дальнейшем и эти профсоюзы как членские организации незаметно трансформировались в самостоятельные профессиональные органы [1. С. 138]. Ушли в прошлое частые и бурные собрания, выборы и перевыборы лидеров. Остался устойчивый аппарат, который лишь изредка (порой даже очень редко) собирает конференции с единственной целью: легитимировать свои полномочия. Методом проб и ошибок современные профсоюзы пришли к несколько противоречивой, но все же действенной роли конструктивного защитника прав трудящихся, который вместе с тем готов пойти на диалог с государством, собственниками и менеджерами предприятий. Новая модель отношений в триаде «профсоюз-работодатель-государство» получила название 'социальное партнерство'. Средством решения обострившихся социально-экономических проблем и регулирования противоречий между наемным трудом, работодателем и государством является социальное партнерство. В России начало разработки концепции социального партнерства относится к 1991 году, когда был издан Указ Президента «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», а затем в 1992 году в соответствии с Указом была создана Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений [6. С. 65]. В условиях кризиса для наемных работников принципиальное значение имеет создание коллективной защиты своих прав через профсоюзы, которые, как правило, выступают в качестве их представителей в переговорном процессе. Специфика состоит в том, что профсоюзы и администрация многих предприятий объединены общим интересом – сохранением производства, а следовательно, рабочих мест и минимальных социальных гарантий работникам. Для того чтобы социальное партнерство достигало своих целей, при обсуждении и подписании коллективных договоров необходимо учитывать специфику предприятия, статус и характер его деятельности. Профсоюзы должны реагировать на все изменения на рынке труда. Кроме представительства интересов своих членов профсоюзы призваны непрерывно вовлекать в свои ряды неорганизованных трудящихся, защищать тех, кто не имеет коллективного голоса. Государство нуждается в профсоюзах как реальном партнере, способном оказывать умиротворя-

ющее воздействие на массы трудящихся. Если в качестве стороны в системе социального партнерства будут выступать никого, кроме себя, не представляющие профсоюзные аппаратчики, то эта система окажется не в состоянии выполнять стабилизирующую функцию. В силу этого государственные чиновники принимают участие в социальном конструировании профсоюзов и профсоюзного движения. Само профсоюзное пространство структурировано. Внутри него действуют различные профсоюзные органы, которые в большинстве случаев обладают большой автономией по отношению к так называемым «вышестоящим организациям».

Профсоюзные органы прекрасно понимают, что они принимаются всерьез государственными органами и работодателями лишь как представители широких масс. Без этого условия интерес к ним со стороны других участников системы социального партнерства будет нулевой. Для предотвращения этого профсоюзные деятели в своей риторике упирают на то, что они – представители трудящихся. В их речах постоянно звучит «мы, трудящиеся», «от имени трудящихся». Председатели профсоюзных органов подписываются под документами как представители региональных, отраслевых общностей. Этот способ презентации материализуется в отчетах СМИ, официальных протестах, представлениях и т. д. Это же означает, что профсоюзное движение проявляется в основном в виде бумажной, бюрократической реальности. Важным средством конструирования профсоюзов и профсоюзного движения является поддержание членской базы. Чем больше людей формально числятся членами профсоюзов, тем выше политический вес соответствующих органов, стремящихся представлять массы. Поэтому и «мертвые души», то есть члены профсоюзов, которые ни одним телодвижением не проявили своей связи с профсоюзом и даже не платят взносов, очень важны. Многие профсоюзные органы в первые постсоветские годы растеряли почти всю свою материальную базу (санатории, курорты, стадионы и т. д.), но постарались сохранить престижные административные здания, в которых они расположились в советское время.

Формой конструирования профсоюзного движения выступает профсоюзная пресса. Наличие газеты, учредителем которой является профсоюзный орган, – это наглядное свидетельство того, что этот орган есть и активен. Газета распространяется по всем органам власти, напоминая о существовании стоящего за ней профсоюза. Кроме того, профсоюзная газета – это инструмент конструирования каркаса движения: читатель газеты, подписываясь на нее или покупая в

киоске, этим демонстрирует свою принадлежность к профсоюзам, подтверждает их авторитет. Такая газета, описывая жизнь разных профсоюзных органов, мелких первичных организаций, конструирует картину профсоюзной жизни, которая свидетельствует о реальности профсоюзного движения.

Профсоюзный аппарат нуждается в средствах конструирования профсоюзного движения не как бумажной, а как социальной реальности. Это возможно лишь в форме более или менее массовых и хорошо видимых акций. Самая простая форма – пикеты: небольшая группа работников профсоюзного аппарата и неосвобожденных активистов одевается в спецовки и с плакатами выставляется на самых видных местах (например, у зданий органов власти, на главной площади) [5. С. 26]. **Время от времени профсоюзное руководство организует массовые митинги в крупных городах России, на которые удается привлечь широкий профсоюзный актив.**

Мы склонны рассматривать профсоюзы на современном этапе развития, скорее, как институт трудового посредничества. Деятельность профсоюзов направлена на нахождение баланса между наемными работниками и работодателями в условиях рыночной экономики. С изменением модели экономических отношений меняется и роль профсоюзов и как следствие их организационная структура. Модель профсоюзов как аппаратных органов, а не членских организаций, на современном этапе более востребована. В таком качестве они могут выжить, лишь оказывая услуги трем главным сегментам внешней среды: государству, наемным работникам и собственникам и менеджерам предприятий, основываясь на системе социального партнерства и заключении коллективных договоров. И вместе с тем профсоюзы остаются мощным интегрирующим фактором для многих рабочих и институтом, посредством которого работник восполняет потребность в коллективизме, групповой поддержке и солидарности.

Список литературы

1. Борисов, В. Забастовки в угольной промышленности : анализ шахтерского движения за 1989–1999 гг. / В. Борисов. – М. : ИСИТО, 2001. – 408 с.
2. История профсоюзов России. Этапы, события, люди / под ред. Н. Н. Гриценко, В. А. Кадейкина, Е. В. Макухина ; рук. ред. совета М. В. Шмаков. – М. : АТиСО – ФНПР, 1999. – 591 с.
3. Киселев, В. Н. Профсоюзы России : формы и методы работы в переходный период / В. Н. Киселев. – М., 1997. – 40 с.

4. Мартенс, М. Организационное развитие профсоюзов и их стратегия самоуправления : учеб. пособие для профсоюз. работников / М. Мартенс. – М., 1998. – 140 с.
5. Профсоюзное пространство современной России / под ред. В. Борисова, С. Кларка. – М. : ИСИТО, 2001. – 331 с.
6. Социальное партнерство в сфере труда. – М. : Профиздат, 2000. – 85 с.
7. Учредительный съезд профсоюзов РСФСР. 21–23 марта 1990 года : стенограф. отчет. – М., 1990. – 145 с.
8. Фролова, Т. Л. Место профсоюзов в российском обществе. И как оно меняется сегодня / Т. Л. Фролова // Труд и соц. отношения. – 2001. – Спецвыпуск. – С. 16–28.
9. Чалый, С. Деятельность профсоюзов России в условиях реформирования общества / С. Чалый. – М., 1994. – 121 с.
10. Шмаков, М. В. Социально экономическая политика государства и профсоюзы / М. В. Шмаков // Труд и соц. отношения. – 2005. – № 1. С. 9–20.

А. П. Карпович

доцент, канд. экон. наук,

Челябинский государственный университет

СИМПТОМЫ ПРОБЛЕМ В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Очевидным фактом является в настоящее время уверенность, что успех организации, как в текущем формате, так и в перспективе, обусловлен, в первую очередь, качеством работы каждого отдельного сотрудника.

Поэтому эффективные руководители ориентируются на создание необходимых условий, в которых сотрудники могли бы «проявить» себя и обеспечить реализацию своего потенциала в направлении, актуальном для организации.

Однако и в настоящее время вопрос об успешной мотивации персонала остается открытым.

Каким образом новому или действующему руководителю определить и сформировать эти условия, т. е. систему мотивации (и стимулирования) персонала в своей организации? Однозначно правильного ответа не существует.

Мировая наука предлагает около десяти теорий мотивации, которые известны сегодня каждому квалифицированному менеджеру и специалисту в области управления персоналом. Учитывая разность подходов и принципов каждой из них, возможно применять, как правило, только одну из них.

Речь идет о том, что в самом своем основании этих теорий имеются разногласия, в силу чего одну и ту же проблему управления персоналом можно решать совершенно разными и иногда противоположными методами. Поэтому, каким бы образом руководитель ни решил формировать систему мотивации персонала или решать существующие проблемы, найти обоснование своим действиям он сможет всегда в какой-либо из известных теорий. Каждая из которых подтверждена результатами проведенных исследований, экспериментов, но ни одна не является единственно верной, т. к. в реальности позволяет решить только часть практических проблем и задач.

Многочисленные исследования позволяют сформулировать типичные симптомы, которые свидетельствуют о необходимости разработки новой или изменения существующей системы мотивации персонала. Анализ проявления данных симптомов в организации (как правило, по результатам масштабного анкетирования интервьюирования персонала) позволяет сориентироваться на применении известных сегодня и доказавших свою реальную эффективность теорий мотивации.

Возможности применения теоретических подходов при решении проблем в системе мотивации персонала

№	Симптомы проблем в системе мотивации персонала	Теории мотивации
1.	Отсутствует взаимодействие, обмен информацией о процессе и результатах работы разных сотрудников, подразделений.	Теория мотивации (ERG) К. Альдерфера
2.	Информация об оценке качества выполненной работы поступает сотрудникам с опозданием, что не позволяет вносить коррективы в свои действия.	Теория потребностей А. Маслоу
3.	Сотрудники отмечают недостаточность самостоятельности в работе.	Мотиваторно-гигиеническая (двухфакторная) теория мотивации Ф. Герцберга
4.	Сотрудники проявляют неудовлетворенность карьерным ростом и уровнем заработной платой.	Теория потребности в достижениях Д. Мак-Клелланда

5.	Наличие недогрузки сотрудников (присутствует большой удельный вес неформальных разговоров, перерывов на кофе, дополнительных согласований без объективной необходимости и т. п.).	Теории «Х» и «У» Д. Мак-Грегора Мотиваторно-гигиеническая (двухфакторная) теория мотивации Ф. Герцберга Теория характеристик работы Дж. Ричарда Хэкмана и Г. Р. Олдхэма
6.	Отсутствие четких требований со стороны руководства организации или подразделений.	
7.	Самостоятельность при выполнении сотрудникам рабочих обязанностей делегируется тем, у кого отсутствует желание нести ответственность.	
8.	Отсутствует ясное и понятное распределение обязанностей, полномочий и функций между отделами, сотрудниками.	
9.	Излишний внешний контроль со стороны руководителя, по мнению сотрудников.	
10.	Для сотрудников, подразделений не установлены цели, достижение которых поддается измерению (сроки, процент выполнения).	
11.	У руководителей (в организации в целом) отсутствует ясное представление о требованиях к результатам, структуре рабочего поведения персонала.	
12.	Наличие симптомов профессионального «выгорания» (снижение энтузиазма, интереса к работе, замена профессиональных интересов другими интересами, не связанными с работой).	
13.	Примитивность работы и отсутствие возможностей профессионального развития.	
14.	Сотрудники оценивают свою работу как не значимую для организации.	

15.	Повышение текучести персонала.	Теория ожиданий В. Врума Теория справедливости Дж. Стейси Адамса Концепция трудовой мотивации Дж. Аткинсона	
16.	Отсутствие понимания сотрудниками действий руководителя.		
17.	Система материального и морального поощрения воспринимается сотрудниками как необъективная.		
18.	В обязанности линейных руководителей и с руководителями среднего звена входит выполнение производственной программы или достижение поставленных целей, а не обеспечение высокой мотивации сотрудников.		
19.	Полученные результаты приводят к увеличению загруженности сотрудников без соответствующей денежной компенсации.		
20.	Сотрудники убеждены, что деньги работодатель должен платить за факт его (сотрудника) присутствия на работе.		
21.	Недостаточная информированность рядовых сотрудников о происходящих в организации изменениях и нововведениях порождает массу слухов, домыслов и сплетен.		
22.	Подбор сотрудников осуществляется хаотично, без четких требований и критериев к претендентам.		
23.	Наличие конфликтующих групп (молодые и опытные сотрудниками, женщины и мужчины).		
24.	Низкий уровень удовлетворенности своим трудом, заинтересованности в конечных результатах своего труда и приверженности организации.		Теория постановки целей и «цикл высокопроизводительного труда» Э. Лока
25.	Разность в предполагаемых и фактических мотивах как у руководителя по отношению к сотрудникам, так и у сотрудников по отношению к руководителю.		

	Существует противоречие в целях руководства и ожиданиях сотрудников: персонал хочет, чтобы ему платили, а руководители хотят, чтобы персонал зарабатывал.	Теория модификации поведения С. Латенса и Р. Крейтнера Концепция «состояния потока» М. Чиксентмихайи
	По вопросам, в которых объективно компетентен сотрудник, решения принимаются без его участия.	
	Большинство сотрудников не испытывают радости от выполняемой работы, не чувствуют причастности к результатам деятельности.	
	Обезличенность серьезных достижений в организации.	Концепция «гуманизации труда» Д. Хардинга, Д. Кокса, К. Шарпа, Г. Олдхема, Дж. Хэкмана, В. Г. Асеева, О. А. Конопкина и др.
	Смещение акцента на формирование мотивации у подчиненных, а не у самого руководителя.	

Построение системы мотивации трудовой деятельности – творческий процесс, особенности организационных процессов, персонала, внешней среды организации определяют возможности применения разных теоретических подходов к ее построению. Окончательный вывод о применении тех или иных теоретических постулатов при формировании (актуализации) системы мотивации возможен на основе детальных исследований организационных отношений и квалифицированной интерпретации симптомов мотивационных проблем.

М. А. Каткова

доцент, канд. экон. наук

Саратовский государственный

социально-экономический университет

**РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ
РАЗВИТИЯ НАУКИ, ТЕХНОЛОГИЙ И ТЕХНИКИ В РФ
НА БАЗЕ ЧАСТНО-ГОСУДАРСТВЕННОГО ПАРТНЕРСТВА**

Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года предусматривается

«содействие повышению конкурентоспособности ведущих отраслей экономики путем использования механизмов частно-государственного партнерства» [2].

Традиционно высокотехнологичными отраслями в России считали комплекс отраслей, концентрировавшихся вокруг оборонно-промышленного комплекса: машиностроение, приборостроение, электронная промышленность, химия, космическая отрасль. В последнее время все большую популярность приобретают отрасли, прямо или косвенно связанные с нанотехнологиями и микроэлектроникой, робототехникой, информационными и биотехнологиями.

Следует обратить внимание на мультипликативный эффект высокотехнологичных производств, а, значит, на взаимовыгодность развития института ЧПП. Приведем пример с нанотехнологиями. По оценкам LUX Research, к 2014 году нанотехнологии будут задействованы при создании различных видов продукции на сумму в 2,9 трлн долларов. Как полагают американские аналитики [1], в обозримом будущем нанотехнологические разработки окажут наибольшее влияние на аэрокосмическую и оборонную промышленность, химию и электронику, полупроводниковую промышленность, производство медицинских товаров и оборудования, металлургию и энергетику. Именно по этой причине во всем мире нанотехнологии начинали развиваться по инициативе и при поддержке государства. Очевидно, что использование нанотехнологий превысит мультипликативный эффект производства автомобилей, которое в свое время стимулировало увеличение производства в 70 отраслях.

Инвестиционная активность со стороны частного бизнеса превышает государственную. В 2008 году впервые частный бизнес вложил в мировые нанотехнологии средств больше (около 6,57 млрд долл.), чем государственный сектор (6,22 млрд долл.). 55 стран приняли национальные программы развития нанотехнологий. С 2004 по 2007 год объем мирового нанорынка вырос почти в три раза и достиг 1,4 трлн долл., к 2015 году прогнозируется рост до 4 трлн долл. Своеобразным барометром перспектив на рынке нанотехнологий является венчурный капитал. Его вклад в финансирование нанотехнологий в мире составляет 700 млн долл., или 5 %. На сегодня для него самыми привлекательными являются энергетика и охрана окружающей среды [3].

Но в то же время для фирм нанотехнологии открывают новые возможности в отношении диверсификации капитала. Так, Городская страховая компания (ГСК) объявила о намерении заняться

страхованием рисков, связанных с высокими технологиями, и в первую очередь нанотехнологиями. Согласно концепции развития ГСК [5], утвержденной советом директоров компании, это направление бизнеса наряду с другими видами страхования позволит увеличить сборы к 2015 году до 300 млн долл. Стратегия развития компании предусматривает оценку потенциала рынка hi-tech, а также выделение рисков, связанных с развитием и использованием принципиально новых технологий в производстве и потреблении. На основании этих исследований компания планирует разработать и предложить рынку новые страховые продукты (как в корпоративном, так и в розничном сегменте), покрывающие риски взаимодействия с hi-tech-процессами.

Уникальность развития высокотехнологичных производств лежит в плоскости их взаимодействия с фундаментальной наукой при участии государства. Это объясняется рядом причин, в том числе и экономических:

во-первых, скорость появления новых изобретений способствует увеличению скорости морального износа уже имеющейся техники и технологии. Следующее за этим обесценивание постоянного капитала вызывает значительный рост издержек, падение конкурентоспособности. Поэтому глубокая научная проработка природы используемых процессов, общих принципов организации различных видов материи становится условием для совершенствования уже существующих технологий или быстрой их замены новыми;

во-вторых, новые технологии (включая нано) не представляют собой изолированные, обособленные потоки. В целом ряде случаев они связаны и обогащают друг друга. Но для их комплексного использования также необходимы фундаментальные разработки, открывающие новые сферы применения новейших процессов, принципов, идей. В этой связи необходимо совершенствовать механизм спецификации прав интеллектуальной собственности. Это традиционно ложится на плечи государства;

в-третьих, высокотехнологичные производства дают возможность альтернативных путей развития и применения одной и той же научно-технической идеи в разных отраслях с весьма различным результатом с точки зрения эффективности.

Использование нанотехнологий в деятельности фирм позволит:

– увеличить выпуск продукции на уровне национальной экономики при том же уровне затрат за счет увеличения производительности факторов производства;

– содействовать выходу из кризиса посредством производства новых товаров с более высокой добавленной стоимостью и более высокой эластичностью к доходам;

– усилить влияние на экономический рост научно-технического и образовательно-квалификационного потенциалов. Сегодня нововведения и сопряженные с ним процессы управления и повышения качества рабочей силы обеспечивают решающий вклад в экономический рост;

– приумножить индивидуальное и общественное благосостояние. Например, выпуск одной тонны стали в компьютерном производстве требует в 12 раз меньше трудовых затрат, чем в начале 80-х годов при росте заработной платы;

– произвести крупные изменения в предметах и средствах труда. Среди первых огромную роль играют различные виды синтетического сырья, которые обладают заданными свойствами, не существующими в природных материалах. Они требуют значительно меньше затрат труда на обработку. Поэтому новые технологические уклады и нанотехнологии (как неотъемлемая их часть) относительно снижают роль природных материалов в экономическом развитии и ослабляют зависимость обрабатывающей промышленности от минерального сырья, что, в свою очередь, позволит выйти на качественно новый уровень экономического развития. Средства труда подвергнутся изменениям благодаря развитию смежных с нанотехнологиями отраслей: развитием микроэлектроники, робототехники, информационных и биотехнологий;

– трансформировать формальные и неформальные институты, регулирующие деятельность фирмы, что, в свою очередь, будет вызвано более тесным сотрудничеством с зарубежными компаниями за счет активизации процессов слияний и поглощений.

В равной степени это относится и к такой специфической сфере научно-технической и высокотехнологичной деятельности, какой является космическая деятельность России. Развитие космической деятельности и ракетно-космической промышленности является важным направлением укрепления научно-технического потенциала национальной экономики. В современном мире космические системы различного направления играют ключевую роль в решении социально-экономических задач, в деле обеспечения обороны и безопасности страны.

Развитие ГЧП в области отечественной космической деятельности является, на наш взгляд, весьма перспективной «институ-

циональной траекторией» [4], позволяющей осуществить переход от предельно высокого уровня государственного регулирования в сфере космической деятельности с преобладающим влиянием государственных (очень часто – де-факто монополистических) предприятий ракетно-космической отрасли и определяющей ролью государственного заказа к более рыночному сегменту «новой экономики» с плодотворным межсекторным балансом. Дополнительно к наиболее популярному формату ГЧП (государственная инфраструктура + частная компания-оператор) возможно использование механизмов софинансирования различных проектов, преимущественно в форме образования совместных предприятий (СП). При создании таких СП доля государства формируется, в частности, за счет объектов инфраструктуры и результатов научно-технической деятельности. Участие частного бизнеса облегчает привлечение инвестиционных ресурсов и обеспечивает большую гибкость в использовании различных рыночных механизмов.

Список литературы

1. Нанотехнологии выходят на большую дорогу // Эксперт. – 2008. – 14 апр.
2. Первый спутник МКС «Арктика» может быть запущен в 2014 году / ИА «Росбалт. – URL : <http://www.rosbalt.ru>.
3. По данным «Российской газеты». – URL : <http://www.rg.ru/2008/12/09/nano.html>.
4. Полтерович, В. М. Элементы теории реформ / В. М. Полтерович. – М. : Экономика, 2007. – С. 446.
5. <http://www.rbcdaily.ru/2008/08/27/finance/373426>.

Р. Р. Ковалева

доцент, канд. юр. наук

Челябинский государственный университет

***ПОЛНОМОЧИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ
В СФЕРЕ КОНТРОЛЯ ЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИЙ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УПРАВЛЕНИЕ
МНОГОКВАРТИРНЫМИ ДОМАМИ
(НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА)***

Полномочия органов местного самоуправления в области жилищных отношений определены ст. 14 Жилищного кодекса РФ, а

также нормами ст. 14–17 Федерального закона № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Концепция Жилищного кодекса Российской Федерации исходит из положения о том, что только собственник или уполномоченное им лицо способны обеспечить эффективное управление жилым помещением, самостоятельно принимая решение о способе управления многоквартирным домом и строя отношения по содержанию своего имущества на договорной основе в соответствии с нормами гражданского законодательства.

Однако, несмотря на семилетний срок, прошедший с момента вступления в силу Жилищного кодекса Российской Федерации, в органы местного самоуправления по-прежнему поступает большое количество обращений от граждан по вопросам, связанным с ненадлежащей работой управляющих организаций, с плохим качеством услуг по содержанию и текущему обслуживанию жилищного фонда, с нецелевым использованием средств, выделяемых на проведение капитального ремонта многоквартирных домов, с необходимостью осуществления органами местного самоуправления контроля за деятельностью управляющих организаций и др. Ряд жалоб носит обоснованный характер.

Жилищным кодексом Российской Федерации определены все условия деятельности управляющих организаций, в том числе и способы осуществления контроля за их деятельностью. При этом полномочия органов местного самоуправления в регулировании данной сферы правоотношений были достаточно ограничены.

В соответствии со ст. 161 Жилищного кодекса Российской Федерации собственники помещений в многоквартирном доме обязаны выбрать один из способов управления многоквартирным домом, в том числе управление управляющей организацией.

В настоящее время в городе Челябинске осуществляют деятельность в сфере ЖКХ более 240 жилищно-коммунальных предприятий, из которых только два предприятия муниципальной формы собственности, а остальные частной либо смешанной формы собственности. Кроме того, в городе действуют более 70 управляющих организаций частной формы собственности, 18 из которых являются крупными. Помимо управляющих организаций вопросами управления общим имуществом в многоквартирных домах занимаются 135 товариществ собственников жилья и 26 жилищных кооперативов. Из общего количества многоквартирных домов города в 100 % вы-

бран способ управления, а именно, УК – 5613 домов, ТСЖ, ЖСК – 1563, в остальных 58 – непосредственное управление.

Согласно ст. 44 Жилищного кодекса Российской Федерации выбор способа управления многоквартирным домом находится в компетенции общего собрания собственников помещений в многоквартирном доме. Ст. 48 Жилищного кодекса Российской Федерации установлено, что правом голосования на общем собрании собственников помещений в многоквартирном доме по вопросам, поставленным на голосование, обладают собственники помещений.

В соответствии со ст. 162 Жилищного кодекса Российской Федерации по договору управления многоквартирным домом одна сторона (управляющая организация) по заданию другой стороны – собственников помещений в многоквартирном доме – в течение согласованного срока за плату обязуется оказывать услуги и выполнять работы по надлежащему содержанию и ремонту общего имущества в таком доме, предоставлять коммунальные услуги собственникам помещений в таком доме и пользующимся помещениями в этом доме лицам, осуществлять иную направленную на достижение целей управления многоквартирным домом деятельность. В договоре управления многоквартирным домом должно быть указано, в том числе, порядок осуществления контроля за выполнением управляющей организацией ее обязательств по договору управления.

При этом контроль за выполнением управляющей организацией обязательств является важнейшим условием договора управления многоквартирным домом. Жилищный кодекс Российской Федерации обязывает управляющие организации ежегодно в течение первого квартала текущего года представлять собственникам помещений в многоквартирном доме отчет о выполнении договора управления многоквартирным домом за предыдущий год.

Кроме этого, Постановлением Правительства РФ от 23.09.2010 № 731 «Об утверждении стандарта раскрытия информации организациями, осуществляющими деятельность в сфере управления многоквартирными домами» установлены требования к составу информации, подлежащей раскрытию организациями, осуществляющими деятельность в сфере управления многоквартирными домами, а также к способам и срокам ее раскрытия. В перечень данных, которые управляющие компании должны размещать в открытом доступе, входит: общая информация об управляющей организации; основные показатели финансово-хозяйственной деятельности в части исполнения организацией договоров управления; сведения о вы-

полняемых работах и оказываемых услугах по содержанию и ремонту общего имущества в многоквартирном доме; порядок и условия оказания таких услуг; сведения об их стоимости; сведения о ценах на коммунальные ресурсы.

В соответствии с ч. 8.2 ст. 162 Жилищного кодекса Российской Федерации в случае, если управляющая организация не выполняет условия договора управления многоквартирным домом, собственники помещений в многоквартирном доме на основании решения общего собрания собственников помещений в многоквартирном доме в одностороннем порядке вправе отказаться от исполнения договора управления многоквартирным домом и принять решение о выборе иной управляющей организации или об изменении способа управления данным домом

Федеральным законом от 04.06.2011 года № 123-ФЗ внесены изменения в Жилищный кодекс РФ, которые направлены на упорядочение деятельности по управлению многоквартирными домами. В указанном Федеральном законе уточняется состав общего имущества в многоквартирном доме, совершенствуется порядок организации и деятельности жилищных и жилищно-строительных кооперативов, товариществ собственников жилья, корректируется порядок внесения платы за жилое помещение и коммунальные услуги, устанавливаются права членов товарищества собственников жилья и не являющихся членами товарищества собственников помещений в многоквартирном доме, вводится новый институт управления многоквартирным домом – Совет многоквартирного дома.

Некоторые нормы указанного закона непосредственно коснулись полномочий органов местного самоуправления в жилищных правоотношениях. Основное нововведение коснулось осуществления проверки исполнения обязательств управляющей компанией по договору управления. Ст. 165 Жилищного кодекса РФ установлено, что орган местного самоуправления (далее – ОМС) при наличии обращения собственников помещений многоквартирного дома, председателя совета многоквартирного дома, органов управления ТСЖ, ЖСК организует проведение проверок деятельности управляющих организаций в пятидневный срок, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти. В случае, если по результатам указанной проверки выявлено невыполнение управляющей организацией условий договора управления многоквартирным домом, ОМС созывает собрание собственников помещений для решения вопросов о расторжении договора с такой управляющей органи-

зацией, о выборе новой управляющей организации или об изменении способа управления данным домом.

В июне 2011 года в Жилищном кодексе РФ появилась новелла, согласно которой по результатам проверок орган местного самоуправления вправе созвать собрание собственников помещений в данном доме для решения вопросов о расторжении договора с управляющей организацией и о выборе новой управляющей организации или об изменении способа управления данным домом.

Исполнение данного полномочия будет возможным только при вступлении в силу порядка проведения проверки, установленного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере строительства, архитектуры, градостроительства (Министерство регионального развития РФ).

К новым полномочиям органов местного самоуправления относятся также:

– проведение открытых конкурсов по отбору управляющих организаций для управления многоквартирными домами-новостройками. Так, начиная с августа 2011 года в г. Челябинске проведено восемь таких конкурсов, по итогам которых на конкурсной основе выбраны управляющие организации в отношении более 50 домов-новостроек.

– утверждение правил благоустройства муниципального образования, которые включают в себя требования по содержанию зданий и жилых домов, перечень работ по благоустройству и их периодичность, порядок участия собственников в благоустройстве прилегающей территории и др. вопросы. Органы местного самоуправления должны принять Правила благоустройства либо привести действующие в соответствии с новыми требованиями законодательства до 1 июня 2012 года. Муниципальное образование «город Челябинск» в настоящее время разработало проект новых Правил благоустройства, которые при положительном одобрении на публичных слушаниях должны быть приняты Челябинской городской Думой.

Список литературы

1. Жилищный кодекс РФ (в ред. от 04.06.2011 г. № 123-ФЗ). – URL : www.consultant.ru.
2. Отчет о выполнении «Плана действий Администрации г. Челябинска по результатам социально-экономического развития города» за 2011 год. – URL : www.cheladmin.ru.

3. Устав города Челябинска. – URL : www.cheladmin.ru.
4. Федеральный закон от 06 октября 2001 г. № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» (в ред. от 06.12.2011 г. № 411-ФЗ). – URL : www.consultant.ru.

Е. Е. Колодий

*зав. отделом научно-методической работы
Челябинский юридический техникум*

УПРАВЛЕНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТОЙ СТУДЕНТОВ ОУ СПО

Система управления качеством образования предусматривает контроль достижения каждого из элементов структуры результатов обучения, разработки с этой целью средств контроля, показателей и критериев качества сформированности компетенций. Мониторинг достигаемых результатов позволяет подключить механизм обратной связи, т. е. вовремя откорректировать неудовлетворительные результаты освоения компетенций обучаемыми.

Тенденция последнего десятилетия – попытка проверить качество тех знаний и умений, которые могут быть полезными выпускникам профессиональных образовательных учреждений в будущем, а также умения самостоятельно приобретать знания, необходимые для адаптации в современном мире. Компетентностный подход способен соединить требования образовательного стандарта и жизни. Оцениваться должно умение студента решать проблемы, которые ставит перед ним та образовательная среда, внутри которой они находятся. Результат образования как подготовка компетентного работника через цели, содержание, методы педагогического процесса вряд ли поддается измерению. Необходимо определиться в критериях: либо оценивать то, чего не достает до некоторой общей нормы – например, стандарта; либо оценивать приращение, которое обучающийся приобрел в своих потребностях, нормах, способностях, приближаясь к требованиям стандарта. Последнее и предусматривает компетентностный подход [1].

Формирование исследовательских компетенций у студентов СПО носит системный характер (см. рисунок).



Структура исследовательской деятельности студентов ОУ СПО

Овладение научно-исследовательской компетенцией в рамках ФГОС СПО 3-го поколения носит обязательный характер и проявляется на начальных этапах обучения в подготовке студентами сообщений, докладов, рефератов. В последующем эта деятельность усложняется, приобретает новые формы, расширяются методы сбора и обработки информации, способы презентации результатов деятельности. Исследовательский компонент ложится в основу курсовых работ. На завершающем этапе освоения профессионального модуля студенты выходят на практику, получая индивидуальные задания в соответствии с темой дипломной работы, и проводят исследования на местах практики. Результатом учебной научно-исследовательской работы является защита выпускной квалификационной работы.

Управление учебной научно-исследовательской работой студентов ОУ СПО осуществляется преподавателями и администрацией в соответствии с локальными нормативными документами – Положением об организации учебного процесса, Положением об организации самостоятельной работы, Положением о курсовой работе, Положением о дипломной работе и другими.

Расширению научно-исследовательской деятельности будущих специалистов, стимулированию их профессионального интереса

способствует участие в работе научных кружков, секций по интересам, которые продолжают действовать в образовательных учреждениях СПО в рамках научного студенческого общества (НСО).

Управление деятельностью студентов в рамках НСО осуществляется администрацией образовательного учреждения, руководителем НСО на основе Положения о научно-исследовательской деятельности студентов.

Формирование научно-исследовательских компетенций в контексте компетентностного подхода к образованию требует разработки механизмов контроля данного процесса.

Следует отметить, что в связи с тем, что ФГОС СПО 3-го поколения вступили в действие с сентября 2011 года, единых критериев оценивания уровня сформированности каких-либо компетенций, в том числе и научно-исследовательских, пока нет. На сегодняшний день разработка контрольных оценочных средств является важнейшей задачей СПО.

Список литературы

1. Веселовская, Н. С. Компетентностный подход в образовании – основа подготовки высококвалифицированного специалиста / Н. С. Веселовская // Интернет-конференция «Повышение квалификации специалистов в условиях модернизации образования», 2006.

Е. М. Колмакова

аспирант

Челябинский государственный университет

ИНВЕСТИЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЦЕССОМ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕГИОНА

В современных российских условиях важное значение приобретает задача повышения конкурентоспособности территории. Конкурентоспособность региона – способность территории производить продукцию и оказывать услуги, соответствующие требованиям зарубежных рынков, одновременно поддерживая высокий и стабильный уровень доходов своего населения. В широком определении региональная конкурентоспособность – это возможность регионов в условиях международной конкуренции обеспечивать сравнительно высокие доходы и уровень занятости населения [2. С. 26–27].

Важную роль в обеспечении конкурентоспособности территории в современных условиях имеет «пространственное измерение» конкурентоспособности, т. е. **признание значения пространственных характеристик** тех экономических субъектов, от деятельности которых зависит конкурентоспособность территории.

Повышение конкурентоспособности территории возможно посредством планирования изменения пространства или планирования градостроительного развития территории. Под градостроительным развитием территории понимается «ее пространственное развитие, обеспечиваемое градостроительной деятельностью через реализацию решений о градостроительном проектировании и представляющее собой такое изменение пространственной реализации территории, которое обеспечивает рост качества жизни населения» [2. С. 27]. Градостроительная деятельность – это деятельность по развитию территорий, в том числе городов и иных поселений, осуществляемая в виде территориального планирования, градостроительного зонирования, планировки территории, архитектурно-строительного проектирования, строительства, капитального ремонта, реконструкции объектов капитального строительства [1].

Процессы градостроительного и социально-экономического развития тесно взаимосвязаны между собой. Повышение конкурентоспособности территории путем увеличения благосостояния населения благодаря количественному и качественному развитию производства на территории не может быть достигнуто без соответствующего развития территориально-пространственного каркаса производственного процесса. Вместе с тем разработка стратегии социально-экономического развития в большинстве регионах страны осуществляется в отрыве от планирования пространственного развития территории. Причины этого – в недостаточно полном учете в стратегии социально-экономического развития территории условий, относящихся к демографической ситуации, рынку рабочей силы и развитию градообразующих производств на территории.

Региональное стратегическое развитие в России происходит в условиях, когда основные институциональные преобразования в этой сфере еще не проведены. Если в развитых странах со стабильными «условиями игры» основная идея принимаемой стратегии социально-экономического развития – поиск одного или нескольких инфраструктурных, инвестиционных, образовательных или прочих проектов, которые могли бы создать новые или активизировать потенциально имеющиеся конкурентные преимущества, то в российских

регионах этому должна предшествовать (или решаться параллельно) задача создания нормальной среды для жизни населения и деятельности предпринимателей.

Таким образом, в современных российских условиях важное значение приобретает необходимость решения задачи эффективной организации пространства территории, необходимой для достижения главной цели (повышение конкурентоспособности территории) одновременно с решением ряда других задач социально-экономического развития (планирование развития производства, управление демографической ситуацией, планирование воздействия на количество и качество рабочей силы и т. д.).

Управление градостроительным развитием территории является инструментом управления ее конкурентоспособностью, так как позволяет решать ряд задач. В частности, установить приоритеты управления пространственной базой, социально-экономическими процессами на территории, а также сформировать стратегию ее развития как систему последовательных действий по достижению желаемого состояния территории, характеризуемого системой демографических, финансовых, социальных и иных показателей. Целевым ориентиром является рост доходов населения, бизнеса и регионального бюджета, поскольку эти показатели служат индикаторами повышения благосостояния жителей региона, то есть повышения конкурентоспособности территории.

В развитии экономики региона основное место занимает процесс ресурсного обеспечения программы градостроительного развития территории и входящих в нее проектов. От объема и состояния ресурсной базы развития также зависит решение многих общих социально-экономических задач, связанных с обеспечением экономического роста, соответствия структуры капитала и производства изменяющейся конъюнктуре рынка, роста жизненного уровня населения, макроэкономической стабильности региона. Ресурсное обеспечение проектов развития региона – сложный и многофакторный процесс. В условиях рыночного перераспределения внутренних и внешних ресурсов развития, имеющего целью реализацию в большей степени краткосрочных и высокодоходных проектов, объективно существует необходимость привлечения ресурсов для реализации общерегиональных долгосрочных проектов развития. Функция органов регионального управления состоит в оценке исходной ресурсной базы и привлечении необходимых ресурсов.

Инвестиции являются важнейшим элементом системы управления территориально-пространственным развитием региона, позволяющим

принимать эффективные управленческие решения. Под инвестициями в экономической теории принято понимать использование сбережений для создания новых производственных мощностей и других капитальных активов, при этом в состав инвестиций входят все затраты на приобретение машин и оборудования, осуществление строительно-монтажных работ, изменения запасов. Под инвестиционной деятельностью в экономической теории понимают «деятельность субъектов на рынке инвестиций, целью которых является расширение экономического потенциала объекта инвестиций с помощью наиболее эффективных форм вложения капитала в рамках общей стратегии развития» [6. С. 126].

Актуальность проблемы управления инвестиционным проектированием в регионе проявляется вследствие активного развития рынка инвестиций в последние годы. Обеспечение высоких темпов экономического развития территории и повышение ее конкурентоспособности в условиях рыночной экономики в значительной мере определяется уровнем ее инвестиционной активности и диапазоном инвестиционной деятельности.

Управление инвестициями представляет собой систему принципов и методов разработки и реализации управленческих решений, связанных с осуществлением различных аспектов инвестиционной деятельности в регионе, на прединвестиционном, инвестиционном и постинвестиционном этапах. Инвестиционное проектирование сопряжено с рядом проблем, которые возникают при отборе альтернативных инвестиционных проектов (прединвестиционный этап), их реализации (инвестиционный этап) и на эксплуатационной стадии (постинвестиционный этап).

На прединвестиционном этапе основной проблемой региональных органов власти является поиск инвестора. Все инвестиционные проекты, которые реализуются в регионе, финансируются за счет собственных средств предприятий региона, регионального бюджета и за счёт внешних источников. Поиск инвесторов – это актуальная проблема для регионов. На инвестиционном этапе актуальными проблемами при реализации инвестиционных проектов являются: быстрый рост цен и тарифов, особенно на строительные материалы; очень высокие транспортные расходы на поставку оборудования и материалов; продолжительный период времени строительства и монтажа оборудования, что увеличивает стоимость проекта; вероятность неточных расчетов стоимости инвестиционного проекта из-за наличия инфляции.

Также одной из актуальных проблем настоящего времени является проблема безопасности и риска инвестиционных проектов.

Особое внимание правительство Российской Федерации и региональные правительства должны уделять проблеме защиты имущественных интересов инвесторов, как российских, так и зарубежных. Это связано с тем, что в связи с активным развитием рынка инвестиций зафиксировано большое количество мошенничества со стороны компаний, реализующих инвестиционные проекты.

Для инвестора оценка и анализ риска является важнейшим этапом и моментом при принятии решения о вложении денежных средств в реализацию инвестиционного проекта. Инвестор должен оценить не только риск, но и показатели экономической эффективности, которые дадут полную информацию о проекте, на основании которой инвестор сможет принять решение и ответить на главный для него вопрос – стоит ли вкладывать средства и ресурсы в проект. В настоящее время правовые и экономические основы инвестиционной деятельности, осуществляемой в форме капитальных вложений на территории Российской Федерации, а также гарантии равной защиты прав, интересов и имущества субъектов инвестиционной деятельности, осуществляемой в форме капитальных вложений, определяет Федеральный закон об инвестициях и инвестиционной деятельности от 25.02.1999 года № 39.

Привлечение инвестиций в экономику регионов РФ имеет важное значение на современном этапе модернизации экономики, так как инвестиции – это локомотив развития экономики России. Пока основной объем инвестиций идет в регионы сырьевой специализации. Это видно на примере регионов, входящих в состав Уральского федерального округа.

*Инвестиции в основной капитал
(в фактически действовавших ценах), млн р.*

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Курганская область	8628	13916	19043	33437	33358	24038
Свердловская область	91019	133476	187314	242634	201330	217372
Тюменская область в том числе:	420875	564887	775868	1025474	907075	1051070
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	223318	306570	381342	482584	426928	498491
Ямало-Ненецкий ав- тономный округ	141234	170738	287954	399611	339747	387619
Челябинская область	72848	89200	130926	181006	138108	138834

Источник: [5. С. 678; 3. С. 455, 462, 469, 476, 480, 490].

Из таблицы видно, что объем инвестиций в Курганской области в 2010 году был в 43 раза меньше, чем в Тюменской области, включающей Ханты-Мансийский автономный округ – Югра и Ямало-Ненецкий автономный округ, в Челябинской области – в 7,5 раза меньше, чем в Тюменской области, в Свердловской области – в 4,8 раза (рассчитано автором). При этом данные регионы (Челябинская, Свердловская, Курганская области) – более многочисленные и не менее нуждающиеся в инвестициях регионы. В связи с этим они вынуждены бороться за инвестиции путем улучшения инвестиционного климата, повышения инвестиционной активности, которая отражает динамику и взаимосвязь стадий инвестиционного процесса, а также круг субъектов и набор механизмов воздействия на темпы устойчивого развития региональных инвестиций. Сегодня составляются рейтинги регионов с точки зрения оценки инвестиционного климата для успешного ведения бизнеса (достаточно назвать Standard & Poor's (кредитный рейтинг регионов РФ), World Bank (рейтинг конкурентоспособности российских регионов), Министерство регионального развития РФ (методика оценки эффективности органов исполнительной власти).

Одним из показателей эффективности деятельности органов местного самоуправления является объем привлеченных инвестиций. Регионы активизируют деятельность по выявлению своих конкурентных преимуществ с целью привлечения инвестиций. Такая работа проводится и в Челябинской области. Область имеет ряд конкурентных преимуществ для привлечения инвестиций. Челябинская область – крупный в экономическом отношении субъект Российской Федерации (занимает одно из ведущих мест в экономике России). Среди регионов России Южный Урал занимает 5 место по объему иностранных инвестиций, 7 место по объему отгруженной продукции в обрабатывающих производствах, 10 место по строительству жилья, 11 место по объему сельскохозяйственной продукции, 15 место по инвестициям в основной капитал. Предприятия черной металлургии производят 27 % всероссийского выпуска проката, 11,7 % российских стальных труб. Область имеет высокие трудовой и научный потенциалы (население области составляет свыше 3,5 млн чел., в различных отраслях заняты свыше 1,7 млн человек; действуют 41 вуз и 52 научно-исследовательские организации). Здесь имеются богатейшие природные ресурсы (более 300 месторождений полезных ископаемых, по многим из которых область является монополистом), а также уникальные условия для развития туризма (около 20 горнолыжных

комплексов, более 3 тыс. озер, свыше 450 памятников археологии, истории и культуры, более 200 особо охраняемых территорий).

Объем инвестиций в основной капитал за счет всех источников финансирования в Челябинской области приведен на рис. 1. Наибольший объем инвестиций в область наблюдался в предкризисном 2010 году [4].

Органы государственной власти и местного самоуправления осуществляют меры по поддержке инвесторов, реализующих инвестиционные проекты по приоритетным направлениям вложения инвестиций: заключают инвестиционные соглашения, выделяют средства из областного бюджета на инфраструктуру и ее подведение к границам участка, предоставляют льготы по региональным налогам в соответствии с законодательством, осуществляют административное сопровождение инвестиционных проектов (помощь в согласовании), выделяют земли в аренду или собственность.

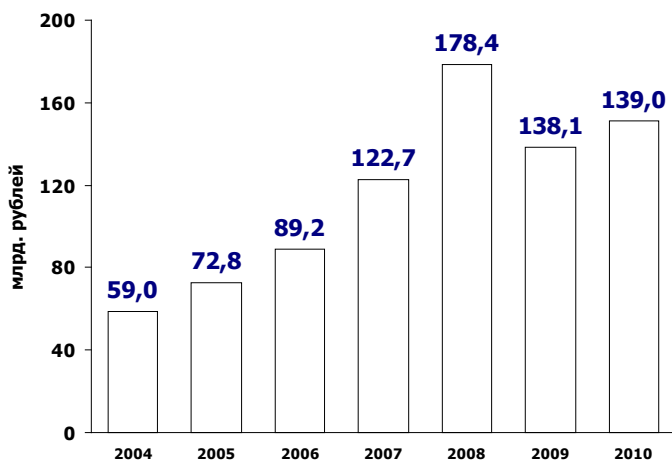


Рис. 1. Инвестиции в основной капитал за счет всех источников финансирования

Инвестиционное проектирование является механизмом практической реализации концепции социально-экономического развития, выполнения стратегических планов с учетом инвестиционной политики. Для повышения конкурентоспособности региона необходимо сконцентрировать значительные финансовые, интеллектуальные, материальные ресурсы для развития стратегических, «прорывных»

технологий как основных факторов конкурентоспособности региона. Экономической предпосылкой для этого служит формирование стабильного притока инвестиций в экономику области. В связи с этим сейчас особенно актуальной является задача управления процессом инвестиционного проектирования, способным обеспечить приток инвестиций на региональном уровне.

Проекты реализуются с целью достижения стратегических целей развития региона в соответствии с принятым прогнозом социально-экономического развития и концепцией инвестиционной политики. На рис. 2 приведена схема управления инвестиционными проектами. Особое внимание органы власти уделяют координации инвестиционной деятельности на уровне региона.



Рис. 2 Схема управления инвестиционными проектами

Пространственное развитие территории на основе инвестиционного проектирования является инструментом управления ее конку-

рентоспособностью. В частности, инвестиционные проекты позволяют детализировать приоритеты пространственного развития территории. Точное определение границ и характеристик земельных участков, которые следует использовать по тому или иному назначению, исходя из условий обеспечения максимума социальной, экономической эффективности использования территории, позволяет определить приоритеты направления инвестиций для обеспечения конкурентоспособности территории.

Список литературы

1. Градостроительный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 2004 г. № 190-ФЗ // Информационная система ГАРАНТ.
2. Береговских, А. Н. Конкурентоспособность территорий / А. Н. Береговских, И. М. Пеньевский // Управлением развитием территории. – 2008. – № 2.
3. Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации. 2011 : стат. сб. // Росстат. – М., 2011. – 662 с.
4. Конкурентные преимущества Челябинской области. – URL : <http://pravmin74.ru/chelyabinskaya-oblast/investoram>.
5. Российский статистический ежегодник. 2010 : стат. сб. // Росстат. – М., 2010. – 813 с.
6. Фирсов, Ю. И. Экономическая сущность и политика управления инвестициям. / Ю. И. Фирсов // Вестн. Казан. технолог. ун-та. – 2009. – № 1. – С. 126–130.

И. Д. Колмакова

профессор, д-р экон. наук

Челябинский государственный университет

ПРОТИВОРЕЧИЯ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Регулирование социально-трудовых отношений в РФ осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации и трудовым законодательством, состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права. Социально-трудовые отношения регулируются также принимаемыми в хозяйствующих субъектах коллективными договорами, соглаше-

ниями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также действующими на региональном, отраслевом, федеральном уровнях договорами и соглашениями.

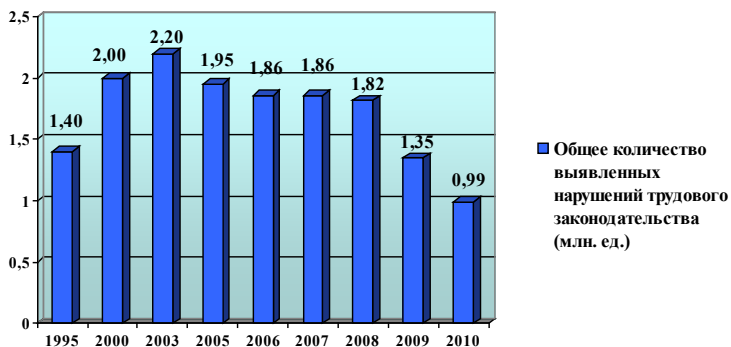
В структуре федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации полномочия по осуществлению функций по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, возложены на Федеральную службу по труду и занятости. Она осуществляет свои полномочия непосредственно и через территориальные органы, уполномоченные на осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации, образуя вместе с ними единую централизованную систему – федеральную инспекцию труда.

Практически во всех субъектах Российской Федерации при органах исполнительной власти созданы и действуют межведомственные комиссии, в работе которых принимают участие представители госинспекций труда, органов прокуратуры, территориальных органов Федеральной налоговой службы, Росфиннадзора, Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Федерального казначейства, управлений ГУВД по борьбе с экономическими преступлениями, объединений работодателей и профсоюзов. На регулярных заседаниях указанных межведомственных комиссий рассматриваются вопросы состояния соблюдения законодательства об оплате труда в хозяйствующих субъектах и результаты проверок, проведенных в них территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, заслушиваются отчеты работодателей, допустивших задолженность по заработной плате, проводится анализ причин образования задолженности по заработной плате, в том числе в организациях-банкротах, в учреждениях, финансируемых из федерального бюджета, из бюджетов субъектов Российской Федерации, из местных бюджетов.

Несмотря на сложившуюся систему регулирования социально-трудовых отношений, существуют определенные противоречия в их развитии.

Так, например, в ходе проведенных в 2010 году проверок всех видов и расследований несчастных случаев на производстве государственными инспекторами труда было выявлено более 992,4 тыс. нарушений трудового законодательства и иных нормативных право-

вых актов, содержащих нормы трудового права, включая более 665,7 тыс. нарушений законодательства об охране труда (см. рисунок) [1].



Общее количество выявленных госинспекторами труда нарушений трудового законодательства

Наиболее распространенными правонарушениями являлись: отсутствие в организациях локальных нормативных актов, регулирующих распорядок рабочего времени и времени отдыха; нарушение сроков выплаты заработной платы; нарушение сроков оплаты отпуска; отсутствие повышенной оплаты труда за работу во вредных условиях и в местностях с особыми климатическими условиями; применение работодателями дисциплинарных взысканий, не предусмотренных трудовым законодательством, и др.

Противоречивость интересов основных субъектов социального партнерства – работодателей и наемных работников – приводит к тому, что появляются попытки пересмотреть трудовое законодательство в пользу той или иной стороны. Так, например, в конце 2010 года на заседании бюро правления Российского союза промышленников и предпринимателей были одобрены поправки в Трудовой кодекс РФ, разработанные профильным комитетом под руководством президента группы «Онэксим» Михаилом Прохоровым. Это решение являлось официальным мнением объединения российских работодателей в части направления изменений трудового законодательства в России. Ключевыми предложениями среди них являются:

- увеличение рабочей недели до 60-ти часов;
- существенное расширение сферы применения срочных трудовых договоров;
- упрощение и удешевление для работодателей увольнения сотрудников;

– сокращение гарантий для работников, совмещающих работу с обучением [2].

Подобные действия объединения работодателей являются нарушением основных принципов социального партнерства. Попытки фактического отказа от оплаты сверхурочных, введения срочных договоров, закабаляющих работника, реальное противодействие борьбе правительства по снижению безработицы подрывает социальную стабильность в обществе.

Реализация предложений Прохорова находит свое отражение и на практике. Например, в ОАО «Южуралкондитер», принадлежащем московской группе «Гута», люди были вынуждены работать по 60–68 часов в неделю. Неофициально, конечно, – колдоговор такого не позволяет. Впрочем, не позволяет он и замораживать зарплату работников, но с 2007 года ее не проиндексировали ни разу, несмотря на то, что ОАО «Южуралкондитер» уверенными темпами наращивает мощности, только в 2010 году объем продаж увеличился на 30 %. Сотрудники «Южуралкондитера» провели акцию протеста – пикет. Не без давления со стороны руководства была создана примирительная комиссия, рабочих уговорили пойти на компромисс.

Около ста работников Михайловского мелькомбината в Алтайском крае объявили забастовку, требуя улучшения условий труда и увеличения заработной платы. Эти и другие факты показывают наличие объективных противоречий в развитии социально-трудовых отношений, обусловленных противоположностью интересов сторон трудового конфликта. Основными требованиями работников являются:

- отказ от «плоской шкалы» налогообложения, при которой и олигархи, и малообеспеченные работники платят равный процент;
- необходимость введения процедуры банкротства и внешнего управления для предприятий, задерживающих заработную плату;
- ограничение выплаты дивидендов акционерам для предприятий, тормозящим повышение зарплаты для работников;
- введение ограничения для заработных плат и прочих выплат топ-менеджерам предприятий через привязку этих выплат к зарплате и выплатам наименее обеспеченным работникам и др.

Дальнейшее развитие социально-трудовых отношений должно быть основано на достижении социального консенсуса через механизм обсуждения и рассмотрения в Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, основанном на идее равенства сторон социального диалога.

Список литературы

1. Доклад Федеральной службы по труду и занятости. – URL : <http://www.rostrud.ru/activities/28/doklad/>.

2. Заявление ФНПР 22.11.2010. – URL : <http://www.fnpr.org.ru/n/241/6086.html>.

М. Е. Зобнина

студентка

Челябинский государственный университет

М. Н. Нужаева

студентка

Челябинский государственный университет

Н. И. Корзенко

старший преподаватель

Челябинский государственный университет

СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

В ноябре-декабре 2011 года опрошено 182 человека слушателей курсов повышения квалификации руководителей МОУ Челябинской области по линии Челябинского института переподготовки и повышения квалификации работников образования («ЧИППКРО») Распределение по категориям и уровням трудовой мотивации представлено в табл. 1.

Таблица 1

Распределение по категориям и уровням трудовой мотивации

Для сравнения ВПО, Руководители МОУ (чел. / %)	Категории работников по уровню и элементам мотивации								
	Мотивированные (МР)	Перспективные			Проблемные			НМР	
		Активисты	Ударники	Таланты	«Обломовы»	Практики	Любители		
ВПО	421	81	88	43	9	86	24	39	51
	100	19,2	20,9	10,3	2,1	20,4	5,7	9,3	12,1
Руководители МОУ	182	43	2	34	22	5	53	10	13
	100	23,6	1,1	18,7	12,1	2,7	29,1	5,5	7,1

Проблемы в управлении социально-экономическими системами

Как видим, по выборочной совокупности доля мотивированных работников (МР) руководителей МОУ выше, чем в ВПО, а доля немотивированных работников (НМР) – ниже, чем в ВПО.

Полученные результаты позволяют вычислить уровень трудовой мотивации (УМ) работников. «Доля» в процентном значении показателя уровня трудовой мотивации (УМ) у каждой категории работников будет следующей:

МР : доля в УМ = $(33,3 \% * 3 * 23,6 \%) / 100 \% = 23,6 \%$; где:

33,3 % – доля одного качества;

3 – число качеств, наличествующих у МР;

23,6 % – доля МР в составе всех опрошенных.

Доли в УМ по остальным группам выглядят следующими:

«активисты» : УМ = $(33,3 \% * 2 * 1,1 \%) / 100 \% = 0,7 \%$;

«ударники» : УМ = $(33,3 \% * 2 * 18,7 \%) / 100 \% = 12,5 \%$;

«таланты» : УМ = $(33,3 \% * 2 * 12,1 \%) / 100 \% = 8,1 \%$;

«обломовы» : УМ = $(33,3 \% * 1 * 2,7 \%) / 100 \% = 0,9 \%$;

«практики» : УМ = $(33,3 \% * 1 * 29,1 \%) / 100 \% = 9,7 \%$;

«любители» : УМ = $(33,3 \% * 1 * 5,5 \%) / 100 \% = 1,8 \%$.

Доля в УМ НМР = 0,0 %.

Соответственно, показатель УМ по всем опрошенным составляет сумму значений УМ по категориям; эта сумма равна

$23,6 \% + 0,7 \% + 12,5 \% + 8,1 \% + 0,9 \% + 9,7 \% + 1,8 \% = 57,3 \%$.

То есть уровень трудовой мотивации (УМ) директоров школ-слушателей курсов повышения квалификации составляет 57,3 % при максимально возможных 100,0 %; это значит, что мотивационный потенциал данной категории работников развит немного более, чем наполовину.

Мотивационная эффективность мер материального стимулирования представлена в табл. 2.

Таблица 2

Мотивационная эффективность мер материального стимулирования

КАКИЕ МАТЕРИАЛЬНЫЕ ПОЩРЕНИЯ У ВАС БЫЛИ ЗА ПРОШЕДШИЙ ГОД?	Все опрошенные	Категории работников по уровню и элементам трудовой мотивации							
		МР	Перспективные			Проблемные			НМР
			Активисты	Ударники	Таланты	Обломовы	Практики	Любители	
Всего опрошено (человек)	182	43	2	34	22	5	53	10	13
%%	100,0	23,6	1,1	18,7	12,1	2,7	29,1	5,5	7,1

Сборник научных трудов

– Премия	65,9	62,8	0,0	76,5	50,0	60,0	69,8	80,0	61,5
– Повышение оклада, надбавки	8,2	18,6	0,0	14,7	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0
– Ценный подарок	5,5	4,7	0,0	5,9	4,5	0,0	3,8	0,0	23,1
– Путевка	2,2	7,0	0,0	2,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
– Материальная помощь	2,2	2,3	0,0	2,9	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0
– Медицинская помощь	1,6	2,3	0,0	0,0	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0
– Улучшение жилищных условий	1,1	4,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
– Другие	4,4	7,0	0,0	5,9	0,0	0,0	5,7	0,0	0,0
– Не ответили	21,4	14,0	100,0	14,7	36,4	40,0	22,6	20,0	15,4

Применив метод расчета УМ (уровня трудовой мотивации), мы можем теперь рассчитать уровень мотивационной эффективности (УМЭ) каждого из материальных стимулов, что позволит определить, какие из них здесь более эффективны, а какие – менее.

Первым действием определяется эффективная доля каждого из материальных стимулов (ЭДС). Так, например, эффективная доля премирования у МР = $(62,8 \% * 23,6 \%) / 100 \% = 14,8 \%$; где:

62,8 % – доля получивших премии в составе МР;

23,6 % – «вес» трудовой мотивации МР;

14,8 % – эффективная доля премирования у МР.

Эффективные доли по остальным группам получили следующие значения:

«активисты» : ЭДС = $(0,0 \% * 0,7 \%) / 100 \% = 0,0 \%$;

«ударники» : ЭДС = $(76,5 \% * 12,5 \%) / 100 \% = 9,6 \%$;

«talанты» : ЭДС = $(50,0 \% * 8,1 \%) / 100 \% = 4,1 \%$;

«обломовы» : ЭДС = $(60,0 \% * 0,9 \%) / 100 \% = 0,5 \%$;

«практики» : ЭДС = $(69,8 \% * 9,7 \%) / 100 \% = 6,8 \%$;

«любители» : ЭДС = $(80,0 \% * 1,8 \%) / 100 \% = 1,4 \%$.

Эффективная доля премирования НМР = 0,0 %.

Тогда эффективную долю премирования по всем опрошенным составляет сумма вышеприведенных долей по категориям; эта сумма равна

$14,8 \% + 0,0 \% + 9,6 \% + 4,1 \% + 0,5 \% + 6,8 \% + 1,4 \% = 37,2 \%$.

Эти 37,2 % «эффективного премирования», будучи соотнесенными с 65,9 % работников, отметивших при опросе, что они получали премию в прошедшем году, дают значение уровня мотивационной

Проблемы в управлении социально-экономическими системами
 эффективности (УМЭ) премирования ($37,2 \% / 65,9 \% * 100 \% =$)
 56,4 %.

Рассчитав по этой же методике уровни мотивационной эффективности (УМЭ) остальных материальных стимулов, мы получаем их следующий рейтинг, представленный в табл. 3.

Таблица 3

Рейтинг мотивационной эффективности материальных стимулов

	МАТЕРИАЛЬНЫЕ СТИМУЛЫ	УМЭ, %
1.	– Улучшение жилищных условий	100,0
2.	– Путевка	91,5
3.	– Повышение оклада, надбавки	84,8
4.	– Медицинская помощь	79,8
5.	– Материальная помощь	74,5
6.	– Другие	66,8
7.	- Премия	56,4
8.	– Ценный подарок	46,8
9.	СРЕДНИЙ	73,1

Это значит, что наиболее мотивационно эффективными оказались «Улучшение жилищных условий», «Путевка», «Повышение оклада, надбавки». Подарок же либо был недостаточно ценным, либо не тому подарен; и премии, как мы уже видели, далеко не всегда получали те, кто заслужил; и (или) они не соответствуют трудовому вкладу.

Распределение среднемесячного заработка по долям по результатам ответов на соответствующий вопрос анкеты представлено в табл. 4.

Таблица 4

Распределение среднемесячного заработка по долям

КАКУЮ (примерно) ЧАСТЬ ВАШЕГО ПОЛНОГО СРЕД- НЕМЕСЯЧНОГО ЗАРАБОТКА В ОРГАНИЗАЦИИ СО- СТАВЛЯЮТ ТАРИФ, ПРЕМИЯ И Т. Д.	Все опро- шенные
Человек опрошено	182
Доля в зарплате	%
Тариф	55,5
Надбавки	27,7
Премия	8,4
Все другое	8,4
	100

Полный среднемесячный заработок исчисляется по результатам ответов на вопрос анкеты. Результаты анкетирования представлены в табл. 5.

Таблица 5

Полный среднемесячный заработок

КАКОВ ВАШ ПОЛНЫЙ СРЕДНЕМЕСЯЧНЫЙ ДОХОД ОТ ВАШЕГО ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ?	Все опрошенные
Человек опрошено	182
Суммы в рублях:	%
– До 5000	0,5
– 5000–7000	6,6
– 7000–10000	33,5
– 10000–15000	48,4
– 15000–20000	7,7
– 20000–25000	2,2
– 25000–30000	0,0
– Более 30000	0,0
– Не ответили	1,1
Итого ответов:	98,9
Среднемесячный доход:	11269

Умножаем среднюю зарплату на число респондентов:

11269 р. * 182 = 2050958 р. выплачено заработной платы за месяц опрошенным 182 респондентам. Выплаты по статьям дохода представлены в табл. 6.

Таблица 6

Выплаты по статьям дохода

1.	Тариф (55,5 % от 2050958 р.)	1138282 р.
2.	Надбавки (27,7 % от 2050958 р.)	568115 р.
3.	Премия (8,4 % от 2050958 р.)	172280 р.
4.	Все другое (8,4 % от 2050958 р.)	172280 р.

Тогда получается, что один процент прироста УМЭ через тариф стоит

$1138282 \text{ р.} / 57,3 = 19865 \text{ р.}$, где:

1138282 р. – размер месячной выплаты всем респондентам по тарифу (тарифной ставке);

57,3 – мотивационная эффективность тарифной выплаты в процентах;

Проблемы в управлении социально-экономическими системами

19865 р. – стоимость прироста одного процента (1,0 %) уровня мотивационной эффективности через тариф.

Аналогично один процент повышения УМЭ через повышение надбавок стоит: $568115 / 84,8 = 6699$ р.;

а один процент один процент повышения УМЭ через премирование стоит: $172280 / 56,4 = 3055$ р.,

а один процент повышения УМЭ через «все другое» стоит: $172280 / 66,8 = 2579$ р.

Получается, что наивысшей мотивационной эффективностью обладает фактор «надбавки».

Мотивационная эффективность мер морального стимулирования в МОУ представлена в табл. 7.

Таблица 7

Мотивационная эффективность мер морального стимулирования

КАКИЕ МОРАЛЬНЫЕ ПООЩРЕНИЯ У ВАС БЫЛИ ЗА ПРОШЕДШИЙ ГОД?	Все опрошенные	Категории работников по уровню и элементам трудовой мотивации							
		МР	Перспективные			Проблемные			НМР
			Активисты	Ударники	Таланты	Обломовы	Практики	Любители	
Всего опрошено (человек)	182	43	2	34	22	5	53	10	13
%%	100,0	23,6	1,1	18,7	12,1	2,7	29,1	5,5	7,1
– Почетная грамота	36,8	34,9	50,0	38,2	50,0	20,0	39,6	10,0	30,8
– Благодарность в приказе	26,4	30,2	0,0	29,4	27,3	20,0	26,4	10,0	23,1
– Участие в принятии важных решений	17,0	14,0	0,0	23,5	22,7	20,0	15,1	20,0	7,7
– Одобрение «в верхах»	14,3	18,6	0,0	14,7	22,7	0,0	11,3	20,0	0,0
– Признание «в низах»	13,2	11,6	0,0	11,8	9,1	0,0	22,6	10,0	0,0
– Публичное признание непроизводительного успеха Вашего или члена Вашей семьи	11,5	18,6	0,0	8,8	4,5	0,0	11,3	10,0	15,4

КАКИЕ МОРАЛЬНЫЕ ПООЩРЕНИЯ У ВАС БЫЛИ ЗА ПРОШЕДШИЙ ГОД?	Все опрошенные	Категории работников по уровню и элементам трудовой мотивации							
		МР	Перспективные			Проблемные			НМР
			Активисты	Ударники	Таланты	Обломовы	Практики	Любители	
– Повышение статуса	7,1	16,3	50,0	2,9	9,1	0,0	0,0	10,0	7,7
– Престижная командировка	4,4	7,0	0,0	2,9	4,5	20,0	1,9	10,0	0,0
– Знак отличия	2,7	4,7	0,0	5,9	4,5	0,0	0,0	0,0	0,0
– Почетное фото	1,1	0,0	0,0	2,9	4,5	0,0	0,0	0,0	0,0
– Другие	0,5	0,0	0,0	2,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
– Не ответили	12,6	4,7	0,0	11,8	0,0	20,0	17,0	40,0	23,1

Расчет уровня мотивационной эффективности (УМЭ) мер морального стимулирования по той же методике дает нам следующие значения и рейтинг. Результаты представлены в табл. 8.

Таблица 8

Рейтинг мотивационной эффективности моральных стимулов

1.	МОРАЛЬНЫЕ СТИМУЛЫ	УМЭ, %
2.	– Знак отличия	81,8
3.	– Повышение статуса	77,4
4.	– Другие	72,3
5.	– Престижная командировка	66,5
6.	– Одобрение «в верхах»	66,5
7.	– Почетное фото	65,9
8.	– Публичное признание непроизводственного успеха Вашего или члена Вашей семьи	62,0
9.	– Благодарность в приказе	60,3
10.	– Участие в принятии важных решений	59,3
11.	– Почетная грамота	58,7
12.	– Признание «в низах»	55,4
13.	Среднее	66,0

Данные таблицы говорят о том, что средняя мотивационная эффективность мер морального стимулирования на момент опроса не намного ниже, чем средняя мотивационная эффективность мер материального стимулирования; стоит же моральное стимулирование намного дешевле. При этом УМЭ многих моральных стимулов выше, чем многих материальных. А это явно говорит о значительных нереализованных возможностях морального стимулирования: учтем еще раз, что оно обходится значительно дешевле.

Относительно мотивационной эффективности «организационных» мер по руководителям МОУ в табл. 9 представлены следующие результаты опроса.

Таблица 9

Мотивационная эффективность «организационных» мер

ЯСНЫ ЛИ ДЛЯ ВАС ВОЗМОЖНОСТИ ВАШЕГО «РОСТА» НА ЭТОЙ РАБОТЕ?	Все опрошенные	Категории работников по уровню и элементам трудовой мотивации							НМР
		МР	Перспективные			Проблемные			
			Активисты	Ударники	Таланты	Обломовы	Практики	Любители	
Всего опрошено (человек)	182	43	2	34	22	5	53	10	13
%	100,0	23,6	1,1	18,7	12,1	2,7	29,1	5,5	7,1
ДА, ЯСНЫ									
Этапы и сроки «роста»	39,6	44,2	100,0	41,2	27,3	60,0	35,8	40,0	38,5
Основные показатели	61,0	65,1	100,0	55,9	59,1	80,0	62,3	70,0	38,5
Размеры «роста»	43,4	58,1	100,0	41,2	31,8	60,0	34,0	60,0	30,8
НЕТ, НЕ ЯСНЫ									
Этапы и сроки «роста»	28,0	25,6	0,0	23,5	40,9	0,0	24,5	50,0	38,5
Основные показатели	9,9	2,3	0,0	8,8	22,7	0,0	5,7	20,0	30,8
Размеры «роста»	20,3	9,3	0,0	17,6	27,3	20,0	22,6	30,0	38,5
Перспектив роста нет	13,7	7,0	0,0	11,8	9,1	0,0	20,8	20,0	23,1
Мне это неинтересно	11,5	4,7	0,0	20,6	0,0	0,0	18,9	10,0	7,7
Не ответили	7,7	7,0	0,0	14,7	4,5	0,0	7,5	0,0	7,7

Расчет уровня мотивационной эффективности (УМЭ) мер организационного стимулирования по вышеуказанной методике дает нам следующие значения и рейтинг. Результаты представлены в табл. 10.

Рейтинг мотивационной эффективности
организационных стимулов

	ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СТИМУЛЫ	УМЭ, %
1	Ясны этапы и сроки карьерного «роста»	58,7
2	Ясны основные показатели карьерного «роста»	58,8
3	Ясны размеры карьерного «роста»	62,4
	СРЕДНИЙ	60,0

Расчет УМЭ показывает, что на сегодняшний день мотивационная эффективность организационных стимулов для руководителей МОУ ниже материальных и моральных. С другой стороны, эффективность на уровне 60 % говорит о еще неиспользованных значительных возможностях организационных стимулов в повышении трудовой мотивации.

Довольна интересна ситуация с заработной платой. Результаты представлены в табл. 11 и табл. 12.

Месячный доход на одного члена семьи

Рейтинг	КАКОВ У ВАС СЕЙЧАС МЕСЯЧНЫЙ ДОХОД НА ОДНОГО ЧЛЕНА СЕМЬИ (примерно)?	МР и пер-спективные	Проблем-ные и НМР	ИВ %%
	Опрошено человек	101	81	182
	%	55,5	44,5	100
1	– 10000–15000 р.	15,8	4,9	64,9
2	– Более 15000 р.	2,0	1,2	26,7
3	– 7000–10000 р.	24,8	23,5	5,0
4	– До 1000 р.	1,0	1,2	-9,1
5	– 2000–3000 р.	6,9	8,6	-17,7
6	– 3000–5000 р.	21,8	27,2	-19,1
7	– 5000–7000 р.	18,8	24,7	-23,0
8	– 1000–2000 р.	1,0	4,9	-66,1
	– Не ответили	7,9	3,7	
	Итого ответов:	92,1	96,3	
	Средний месячный доход на одного члена семьи руководителя МОУ:	7250	5946	

Полный среднемесячный доход в организации

Рейтинг	ФОРМУЛИРОВКА ВОПРОСА: КАКОВ ВАШ ПОЛНЫЙ СРЕДНЕМЕСЯЧ- НЫЙ ДОХОД ОТ ВАШЕГО ТРУДА В ОР- ГАНИЗАЦИИ	МР и пер- спективные	Проблемные и НМР	ИВ %%
	Опрошено человек	101	81	182
	%	55,5	44,5	100
1.	– 15000–20000 р.	11,9	2,5	72,9
2.	– До 5000 р.	1,0	0,0	50,0
3.	– 5000–7000 р.	6,9	6,2	8,9
4.	– 10000–15000 р.	47,5	49,4	-3,8
5.	– 7000–10000 р.	31,7	35,8	-11,1
6.	– 20000–25000 р.	1,0	3,7	-57,4
7.	– 25000–30000 р.	0,0	0,0	0,0
8.	– Более 30000 р.	0,0	0,0	0,0
	– Не ответили	0,0	2,5	0,0
	Итого ответов:	100,0	97,5	
	Среднемесячный доход:	11381	11127	

А здесь особо существенно очередное подтверждение тенденции, проходящей через все исследование: самые обеспеченные и высокооплачиваемые работники в МОУ далеко не являются примером соответствующего уровня трудовой мотивации.

Расчет уровня мотивационной эффективности (УМЭ) мер стимулирования показывает, что на сегодняшний день мотивационная эффективность применяемых стимулов в среднем находится на уровне 50–60 %, что говорит о еще не использованных значительных возможностях мер стимулирования в повышении трудовой мотивации.

Разработанная и апробированная в исследовании методика позволяет оценить эффективность использования средств, направленных на стимулирование; такая эффективность определяется через отношение реальных затрат по каждой из статей стимулирования к уровню мотивационной эффективности (УМЭ) мероприятия.

Список литературы

1. Аганбегян, А. Г. Управление и эффективность / А. Г. Аганбегян. – М. : Экономика, 1981. – 71 с.

2. Аширов, Д. А. Организационное поведение : учеб. для вузов / Д. А. Аширов. – М., 2006. – 357 с.
3. Аширов, Д. А. Управление персоналом : учеб. пособие / Д. А. Аширов. – М. : Проспект, 2007. – 432 с.
4. Белкин, В. Н. Повышение экономической и социальной эффективности труда : (Методологический аспект) / В. Н. Белкин. – М. : Экономика, 1980. – 214 с.
5. Вилюнас, В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас. – М., 1990. – 316 с.
6. Граждан, В. Д. Теория управления / В. Д. Граждан. – М. : Гардарики, 2005. – 415 с.
7. Дятлов, В. А. Управление персоналом : учеб. пособие для студентов экон. вузов и фак. / В. А. Дятлов. – М. : Приор, 1998. – 511 с.
8. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учеб. пособие для вузов по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 364 с.
9. Лафта, Дж. К. Эффективность менеджмента организации : учеб. пособие. – М. : Рус. деловая лит., 1999. – 320 с.
10. Мескон, М. Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Мескон ; общ. ред. Л. И. Евенко; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации; Высш. шк. междунар. бизнеса. – М. : Дело, 1998. – 799 с.
11. Пригожин, А. И. Современная социология организаций / А. И. Пригожин. – М. : Интерпракс, 1995. – 295 с.
12. Шапиро, С. А. Основы управления персоналом в современных организациях : уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании / С. А. Шапиро. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : ГроссМедиа, 2007. – 246 с.

Н. И. Корзенко

ст. преподаватель

Челябинский государственный университет

М.С. Тимофеев

студентка

Челябинский государственный университет

МОТИВАЦИЯ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ТОП-МЕНЕДЖЕРА

Добиться успеха и закрепить свои позиции на рынке компания не сможет без хорошего руководителя. Но как мотивировать топ-

менеджера на достижение целей организации? Можно прибегнуть к решениям, синтезирующим интересы управленцев и собственников бизнеса.

В эффективной системе мотивации топ-менеджеров в равной степени заинтересованы и владельцы компаний, и сами управленцы. Для того чтобы понять современные тенденции в этой области, необходимо проанализировать проблемы, связанные с системами мотиваций.

До недавнего времени в России только ограниченный круг собственников понимал, что на рентабельность бизнеса влияют не только прямые инвестиции и правильно выбранный сегмент рынка, но и эффективный менеджмент. Многие организации лишь набирали обороты, накапливали технологии и капитал, не уделяя должного внимания кадровому потенциалу фирмы [1. С. 67].

Относительная стабильность рыночной ситуации и успешный западный опыт подтолкнули отечественные фирмы к внедрению долгосрочных мотивационных программ. Первыми применять их начали нефтяные компании, вслед за ними – дочерние филиалы мультинациональных предприятий. Их сотрудники, отвечающие за работу с персоналом, стали прорабатывать различные методы вознаграждений и компенсаций.

Остаться сегодня за бортом общей тенденции не просто не модно, а рискованно. У «компаний-аутсайдеров» становится все меньше шансов привлечь и удержать высоко профессиональных топ-менеджеров.

Изучив данные о типичной структуре заработной платы сотрудника западной корпорации, можно увидеть, что только 50 % его годового заработка составляет так называемая «базовая зарплата». Она зависит от значимости должности, сложности и масштабности задач, квалификационных требований и индивидуального опыта. Еще 25 % заработка – это, как правило, ежегодное вознаграждение по итогам деятельности фирмы за текущий год. Эту часть обычно выплачивают в преддверии рождественских и новогодних праздников. Оставшиеся 25 % составляют программы, так или иначе связанные со стоимостью акций компании.

Как показали исследования, даже значительное повышение базовой заработной платы для топ-менеджера не является достаточным стимулом. Он будет приносить эффект только некоторое время. Специалисты утверждают (и большинство менеджеров вполне соглашаются с этим), что в среднем этот период составляет 5–7 месяцев, после чего менеджер продолжает работать так же, как и раньше.

Поэтому рассчитывать на прямое мотивирующее влияние простого повышения зарплаты, не привязанного к конкретным результатам, не приходится. Для любого руководителя, прямо или косвенно участвующего в общем экономическом результате, необходимо разделить зарплату на постоянную часть (от 20 до 70 %) и переменную. Размер переменной должен зависеть от достижения определенных показателей.

Сегодня опционные планы осуществляются в двух вариантах – реальном и виртуальном. При реальном варианте сотруднику корпорации предоставляется право покупки акций компании через некоторое время (опцион), но по цене, фиксируемой в момент предоставления опциона. Документально этот процесс оформляют двухсторонним соглашением.

При виртуальном варианте компания берет на себя обязательство выплатить сотруднику через несколько лет определенное вознаграждение, привязанное, например, к курсовой стоимости акций. Соглашение оформляют договором сторон [2. С. 39].

Выбирая между этими двумя вариантами, стоит предпочесть виртуальный опцион. В этом случае сотруднику гарантирована выплата вознаграждения, а основные акционеры защищены от размывания капитала.

Пока же в российской практике использование опционов для мотивации можно считать исключением. Это связано с объективным препятствием, которое сложно устранить, – котировкой акций. Большинство российских компаний не прошло подготовку к открытым котировкам акций. Стоимость их абсолютно условна и часто далека от реальной.

Опционный план должен быть действующим. На практике же иногда встречаются организации, которые считают достаточным передать сотрудникам по небольшому количеству (пакету) акций. Он настолько минимален, что подчас не превышает размера компенсации за неиспользованный отпуск. Подобный подход вряд ли может серьезно повлиять на их мотивацию.

Безусловно, одним из мотивирующих факторов является корпоративная культура компании, ее бренд. Наличие традиций и развитое корпоративное управление само по себе становится привлекательным фактором для руководителя. Он понимает, что в данных условиях у него есть реальная возможность сделать себе имя и карьеру. Таким образом, бренд компании способствует ее лояльному восприятию не только инвесторами и покупателями, но персоналом.

На сегодняшний день многие организации пока не умеют закреплять ценных сотрудников надолго. Они питают иллюзии, что любого специалиста можно без особого труда заменить на лучшего. Однако сама жизнь диктует необходимость развивать современные формы мотивации и, хочется надеяться, к этому решению вскоре придут все компании.

Механизм крайне прост. Размер вознаграждения руководителя напрямую зависит от результатов работы компании. Топ-менеджер получает прибыль в том случае, если бизнес успешно развивается (растет его стоимость и рентабельность). Если же у компании за определенный период прибыль нулевая, директор получает плановую зарплату. В то же время руководитель будет терпеть убытки в заработке, если рентабельность бизнеса стала ниже (как с точки зрения снижения доходов, так и с точки зрения увеличения затрат). На практике возможно использование квартальной корректировки зарплат. То есть для каждого топ-менеджера нужно рассчитать индивидуальный коэффициент его влияния на результат работы компании.

Эффективная мотивация предусматривает определенное доверие сторон и общую заинтересованность в положительном результате. Для топ-менеджера важно понимать ключевые параметры, по которым будут оценивать его эффективность. Ими могут быть: выполнение плановых показателей, увеличение стоимости активов, повышение капитализации бизнеса и др. Для каждого предприятия и тем более для каждого руководителя они индивидуальны. Именно прямое участие топ-менеджера в бизнесе является апогеем признания его значимости со стороны коллег и владельцев компании. Это гораздо более сильный мотиватор по сравнению с традиционными материальными стимулами.

Следует заметить, что лучшие руководители уже достигли определенных высот в своей карьере, а их вознаграждение настолько высоко, что повышать его некуда. Следовательно, мотиваторами для этих людей становятся моральные факторы: общественное признание, возможность поделиться опытом с коллегами и приемниками, большая ответственность и прямое участие в принятии стратегических решений.

Когда речь заходит о мотивации топ-менеджера, говорить об одной единственной жесткой схеме невозможно – слишком все индивидуально. Комбинации могут быть различны: разнообразные социальные льготы, как для самого менеджера, так и для членов его семьи, кредиты на обучение или на покупку жилья, статусные маши-

ны, возможность публичной деятельности, выступления на конференциях и выставках, участие в профессиональных конкурсах.

Получаемая в итоге схема сочетает комфортность условий для работы, профессионального общения и роста.

Главное условие принятия системы мотивации топ-менеджером заключается в простоте ее изложения. Контракт может быть как стандартным регламентом мотивации по всей компании, так и индивидуальным договором. Если каждый, читая документ, понимает, что лично он должен сделать для того, чтобы получить премиальные выплаты и все остальные социальные льготы, то, скорее всего, такая система будет принята. Конечно, при этом система должна быть не только понятной, но и справедливой.

Система мотивации должна быть реалистичной. Внедряя любую программу, нужно помнить: запустив в работу даже самую привлекательную схему, компания уже не сможет ее отменить. Именно поэтому надо быть точно уверенным, что данная система мотивации необходима на конкретном этапе развития и что компания располагает достаточным бюджетом для ее реализации. Из схемы нельзя делать исключения, иначе топ-менеджеры не будут доверять предприятию. Если компания столкнулась с какими-то неожиданными последствиями, лучше придумать другую программу, которая компенсирует эти моменты.

Систему должны разрабатывать и внедрять профессионалы, поскольку мотивация – это тонкий инструмент, требующий тщательной «настройки». Отрицательный резонанс может нанести большой экономический и психологический ущерб. Подготавливая систему мотивации, следует помнить, что топ-менеджера интересует в первую очередь содержание работы. Он не будет выполнять неинтересные для него операции, сколько бы за них ни предлагали заплатить. Поэтому важно прописать и достигнуть соглашения во всех деталях стратегических и оперативных задач.

Многие современные компании разрабатывают свои «засекреченные» системы мотивации и оплаты труда. Очень полезно предварительно исследовать базовые типы мотивации руководителей компании. Например, применение теста «Мотур» профессора В. И. Герчикова позволяет определить, по какому типу мотивации можно построить систему вознаграждения. При хозяйском, предпринимательском типе, например, опционы и корпоративные премии будут работать очень успешно. А вот при инструментальном – лучше ориентироваться на атрибутику должности, статусность, индивидуаль-

ные премии «в конверте». Если у топ-менеджера «профессиональная» мотивация, тогда надо больше платить ему за «квалификационные отличия», чем за результат. При патриотической мотивации как раз очень привлекательным является имя компании, бренд [3. С. 25].

Есть мнение, что универсальных схем мотивации топ-менеджеров не существует. Сложившиеся модели могут служить лишь отправной точкой для индивидуальных подходов в каждом конкретном случае. Создание персонального макета мотивации должно учитывать несколько наиболее важных факторов, отвечающих как интересам компании, так и приглашённого руководителя.

Очень важно в самом начале сотрудничества обсудить открыто и честно реальное положение дел в организации и ключевые задачи на ближайший период. При этом лучше сформулировать параметры результата текущего года в количественном, качественном и временном выражении. И, если новый руководитель чувствует в себе силы обеспечить выполнение данной цели, согласовать её стоимость.

Первый год следует воспринимать как знакомство компании с новым руководителем и его стратегиями достижения поставленных целей. Поэтому мотивационная модель должна учитывать риски фирмы и формироваться на условиях оплаты по результатам, а не по прежним заслугам кандидата. Отказ претендента от данных условий сотрудничества может быть первым признаком его непригодности для выполнения обязанностей топ-менеджера. Согласие же будет свидетельствовать о соответствии внутренней мотивации претендента корпоративным интересам.

Список литературы

1. Булдаков, В. Мотивация трудовой деятельности / В. Булдаков // Человек и труд. – 2010. – № 2. – С. 67–68.
2. Варданян, И. С. Мотивация начинается там, где заканчивается воздействие приказа / И. С. Варданян // Управление персоналом. – 2008. – № 11. – С. 39–41.
3. Кокурица, И. Методика изучения трудовой мотивации / И. Кокурица // Служба кадров. – 2010. – № 2.
4. Петрова, Н. Особенности управления персоналом на предприятии / Н. Петрова // Кадры предприятия. – 2009. – № 3. – С. 18–25.
5. Психофизиология профессиональной деятельности / О. Н. Рыбников. – М. : Бизнес-школа, 2010. – 112 с.
6. Управление персоналом : в вопросах и ответах / И. А. Чеховских. – М. : МГИУ, 2010. – 187 с.

РАЗВИТИЕ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Многие менеджеры рассматривают мотивацию как интересный, но совершенно бесполезный предмет, на который можно тратить время только «от нечего делать», т. е. когда бизнес идет хорошо и уровень безработицы низок. Такой подход сопровождается снижением мотивации на личностном уровне; менеджеры забывают о необходимости собственного развития и перестают видеть смысл в своей работе.

Актуальность проблем мотивации не оспаривается, так как от четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника, но и конечные результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непроизводственной сфер деятельности.

Для стимулирования труда персонала существует достаточно широкий арсенал методов: материальное и моральное поощрение, предоставление социальных льгот, участие в управлении, капитале, прибыли.

Системы участия в прибыли предполагают достаточно развитые партнерские отношения между трудом и капиталом. К сожалению, пока многие собственники не готовы делиться прибылью с персоналом, а неразвитый рынок труда не в состоянии полноценно выполнять одну из своих функций – наказывать таких собственников уткой лучших работников. Отдельные положительные примеры участия персонала в прибыли общей картины не меняют.

Разработанная новая рыночная система оценки и стимулирования труда «РОСТ», использующая в качестве мотивации персонала его участия в бизнесе, подтвердила свою эффективность на практике. Суть системы – в том, что ФОТ ставится в прямую зависимость от основных экономических показателей предприятия: издержек производства, объема выпускаемых и реализуемых товаров (услуг), производительности труда, качества продукции. При улучшении любого из них повышаются эффективность производства и доходы персонала.

Важной особенностью системы является то, что она дает не только «пряник» в виде увеличения зарплаты при улучшении дел в организации, но и «кнул» в виде ее уменьшения при снижении эко-

номических показателей производства, немедленно приводящих к уменьшению ФОТ.

Использование «РОСТ» наполняет конкретным экономическим содержанием такие абстрактные для работников понятия, как «производительность труда», «себестоимость продукции», «объем реализации» и т. д. При правильной постановке работы персонал ежемесячно информируется об изменении ФОТ в ту или иную сторону, а также о влиянии каждого фактора на его величину. Люди начинают осознавать, что их личная зарплата напрямую зависит от уровня эффективности производства. Все это порождает коллективную и личную заинтересованность в экономии, оптимизации численности работников, повышении качества продукции и т. д.

Механизм «РОСТ» обеспечивает связь зарплаты с основными экономическими показателями на уровне не только компании, но и ее структурных подразделений. В каждом из них оценки коллективного труда тесно увязаны с функциями данного подразделения. ФОТ подразделения напрямую зависит как от итогов его работы, так и от результатов функционирования всей компании за истекший месяц. Таким образом, экономические интересы фирмы и коллективов структурных подразделений тесно переплетаются.

Данная система существенно повышает роль персонала в организации (ответственность за итоги ее деятельности). По сути дела, персонал из «человеческого ресурса» организации превращается в активного субъекта бизнеса, принимающего на себя риски предпринимательской деятельности собственников капитала. Иначе говоря, система «РОСТ» – это форма участия персонала организации в бизнесе. Эффективность ее функционирования основана на согласованности экономических интересов собственников и наемных работников, когда каждому члену коллектива выгодно работать больше и лучше, помогая организации добиваться поставленных целей [1. С. 68].

Эффективность той или иной мотивационной системы в практической деятельности во многом зависит от органов управления сверху донизу, хотя за последние годы сделаны определенные предпосылки к повышению роли самих предприятий в разработке собственных систем мотивации, которые на конкретном отрезке времени позволяют претворить в жизнь стоящие перед предприятием цели и задачи в условиях рыночных отношений.

Первый шаг, который должны сделать предприятия в плане совершенствования системы мотивации и стимулирования труда, – это создание официального документа, который будет включать все раз-

работки и совершенствования системы мотивации. Этот документ объединит как уже существующую политику, так и новые аспекты мотивации сотрудников.

Преимущества разработки такого документа очевидны.

Сами сотрудники смогут четко представлять те стимулы, которые предлагает им предприятие, более полно ощущать связь между своей производительностью, многолетним трудом и получаемыми вознаграждениями.

Сотрудники отдела кадров смогут более уверенно работать, имея на руках документ, четко регламентирующий все виды стимулирования. Особенно это важно при денежном стимулировании.

Руководители предприятия получают возможность сравнивать существующую на предприятии систему мотивации с системами мотивации на других предприятиях, сравнивать и вводить новые виды стимулов, что позволит удерживать работников на предприятии.

Данный документ поможет предприятию в области связей с общественностью, поскольку будет являться хорошим документальным доказательством заботы о сотрудниках.

В последующем данный документ нужно регулярно пересматривать, работники предприятия должны сами принимать активное участие в его составлении.

В настоящее время многие работники не удовлетворены уровнем заработной платы. Оплата труда работника должна складываться из нескольких частей:

должностного оклада (тарифной сетки);

надбавки за выслугу лет (одинаковой для всех работников с одинаковой выслугой лет на данном предприятии);

надбавки, зависящей от эффективного функционирования предприятия, обеспечиваемой отделом, где работает данный работник (разной по величине в зависимости от роли, которую играет тот или иной работник в обеспечении прибыли предприятия);

надбавки, зависящей от конкретного вклада каждого работника в результаты деятельности предприятия (персонально для каждого работника в зависимости от личной инициативы в обеспечении целей деятельности предприятия) [2. С. 40].

Основным нововведением должно стать введение надбавок за выслугу лет по следующей схеме.

Схема надбавок за выслугу лет

Стаж, лет	до 5	5–7	7–10	10–15	15–20	20 и более
Надбавка, %	–	5	8	10	15	1 % за каждый год

Надбавка за эффективность функционирования предприятия определяется в процентах прироста окладов за выполнение определенных финансовых задач на предприятии. При нормальных условиях это прирост прибыли.

Руководству предприятия необходимо разработать программу, согласно которой на оплату труда будет идти определенный процент себестоимости производимой продукции. Естественно, что при организации производства должна достигаться экономия масштаба, поэтому этот процент будет снижаться с увеличением объема выпуска. Но в любом случае работники должны видеть эффективность своего труда в материальном выражении.

Сотрудники предприятия могут быть заинтересованы в повышении производительности на каждом рабочем месте и совмещении функциональных обязанностей, так чтобы как постоянная, так и переменная составляющие оплаты труда увеличились в связи с совмещением обязанностей и ростом производительности.

По производственному персоналу совмещение будет связано с повышением производительности труда и снижением трудоемкости работ в человеко-часах. Материальное стимулирование за выполнение больших объемов работ с меньшей численностью работников осуществляется при условии экономии фонда заработной платы на конкретном участке работ (отдел, бюро, производственный участок). Экономия фонда заработной платы, полученная от снижения численности персонала по сравнению с нормативами, расходуется на доплаты полностью или частично. При этом учитывается в качестве критерия коэффициент сложности труда.

При введении стимулирования за совмещение должностей, выполнение функций отсутствующих работников и выполнение больших объемов работ с меньшей численностью работников администрация предприятия обязана организовать работу так, чтобы все работники были полностью заняты по специальности в соответствии с квалификацией [2. С. 41]. На предприятиях, внедривших эффективную систему стимулирования и заработной платы, уже в первый год ее использования на каждый процент роста средней зарплаты по предприятию приходилось до 4 % роста объема выручки, но для этого необходимо создать людям достойный уровень оплаты их труда [3. С. 109].

В данной статье была изучена связь мотивации персонала и оплаты труда в различных системах стимулирования. Система участия в бизнесе с использованием рыночной системы оценки и стимулирования труда персонала «РОСТ» поможет улучшить экономические

показатели деятельности предприятия, что в свою очередь приведет к повышению эффективности производства и доходов персонала. А создание на предприятии официального документа, который будет включать все разработки и совершенствование системы мотивации, поможет персоналу узнать о предлагаемых предприятием стимулах. Мотивация персонала необходима для успешного функционирования любой организации, т. к. от эффективности системы мотивации зависят конечные результаты деятельности.

Список литературы

1. Белкин, В. Система, в которой присутствуют «кнут» и «пряник» / В. Белкин // Человек и труд. – 2007. – № 2. – С. 67–68.
2. Варданян, И. С. Мотивация начинается там, где заканчивается воздействие приказа / И. С. Варданян // Управление персоналом. – 2008. – № 11. – С. 39–41.
3. Катков, В. Оцените труд справедливо. Мотивация и оплата труда – тот рычаг, способный быстро повысить эффективность работы персонала / В. Катков // Служба кадров. – 2009. – № 2.
4. Петрова, Н. Особенности управления персоналом на предприятии / Н. Петрова // Кадры предприятия. – 2009. – № 3. – С. 18–25.
5. Психофизиология профессиональной деятельности / О. Н. Рыбников. – М. : Бизнес-школа, 2010. – 112 с.
6. Управление персоналом : в вопросах и ответах / И. А. Чеховских. – М. : МГИУ, 2010. – 187 с.

Т. А. Коркина

профессор, д-р экон. наук

Челябинский государственный университет

Э. А. Барьева

студентка

Челябинский государственный университет

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РУКОВОДИТЕЛЯ И СПЕЦИАЛИСТА НА ГОРНОДОБЫВАЮЩЕМ ПРЕДПРИЯТИИ

Разработка методики оценки эффективности использования рабочего времени руководителя обусловлена:

Проблемы в управлении социально-экономическими системами

– потребностью высшего руководства горнодобывающих компаний в формировании ключевых показателей эффективности деятельности руководителей всех уровней управления;

– развитием научно-методической базы управления рабочим временем персонала предприятия;

– недостатками существующих методик оценки эффективности труда руководителей и специалистов, которые, как правило, основаны на оценке конечных результатов деятельности и не позволяют наметить меры по оперативному изменению содержания труда руководителя.

Оценку эффективности использования рабочего времени руководителя целесообразно проводить по двум критериям: по содержанию управленческого труда и по ценности выполняемой операции.

По содержанию управленческого труда предлагается выделять следующие виды управленческих операций:

1. Административные операции (x) – операции, связанные с определением общих целей, задач, механизмов их реализации и осуществлением контроля за деятельностью управляемой им организации (компании, предприятия, подразделения, бригады).

2. Специализированные операции (y) – операции, связанные с решением специализированных задач в пределах своих полномочий.

3. Исполнительские (операторская) функции (z) – операции, связанные с выполнением чьей-либо воли, желания, распоряжения, приказа.

Ценность выполняемых операций целесообразно определить с помощью экспертной оценки. Для этого предлагается выделять 3 категории работ:

1. Основная работа (A), позволяющая реализовать предназначение руководителя.

2. Вспомогательные работы (B), обеспечивающие реализацию основной работы (предназначения).

3. Потери рабочего времени (C).

Коэффициент использования времени можно рассчитать по следующей формуле:

$$K_{\text{ИВ}} = x_A A_1 + x_B B_1 + x_C C_1 + y_A A_2 + y_B B_2 + y_C C_2 + z_A A_3 + z_B B_3 + z_C C_3 \quad 1)$$

где x, y, z – доля содержания административного, специализированного и исполнительского труда соответственно;

A_i, B_i, C_i – весовые коэффициенты ценности выполняемых операций i-го вида работ при том что $C=0$. Соответственно, формула принимает вид:

$$K_{\text{ИВ}} = x_A A_1 + x_B B_1 + y_A A_2 + y_B B_2 + z_A A_3 + z_B B_3 \quad 2)$$

С целью апробации методики оценки эффективности использования рабочего времени руководителя в июле-августе 2011 года специалистами ОАО «НТЦ-НИИОГР» были проведены хронометражные наблюдения за работой диспетчеров управления Качканарского горно-обогатительного комбината [5].

Согласно регламента и должностной инструкции диспетчера его основная функция заключается в оперативном регулировании процесса производства и других видов основной деятельности комбината, поэтому по содержанию управленческого труда для диспетчера производственного отдела характерно выполнение административных операций [1; 4]. Распределение выполняемых диспетчером операций по содержанию, продолжительности и ценности выполняемых операций представлено в табл. 1.

Таблица 1

Распределение сменного времени диспетчера производственного отдела по содержанию и ценности выполняемых операций

Наименование операции	Вид управ. операции	Ценность операции		Фактическая доля времени операции, % в смене
		категория	оценка*	
1. Информирование сменщика о ситуации за прошедшую смену	у	A	0,10	1,5
2. Ведение документации	z	B	0,05	13,7
3. Отслеживание информации на мониторе ПК	у	A	0,20	26,8
4. Входящие вызовы	у	B	0,25	13,7
5. Исходящие вызовы	x	A	0,57	29,9
6. Контакты со специалистами производственного отдела (информирование о нештатной ситуации)	у	A	0,10	7,2
7. Личные надобности, обед	–	C	0	6,4
8. Простой	–	C	0	0,8

* Экспертная оценка ценности операций. В качестве экспертов в данном исследовании выступили работники диспетчерской службы производственного отдела управления комбината.

Графическое отображение структуры смены диспетчера производственного отдела комбината по содержанию труда представлено на рис. 1. Из рисунка видно, что:

- административные операции (x) занимают 29,9 % сменного времени диспетчера;
- специализированные операции (y) – 49,2 %;
- исполнительские операции (z) – 13,7 %.

Очевидно преобладание специализированных операций над административными и исполнительскими. Потери рабочего времени диспетчера производственного отдела комбината составили 7,2 % продолжительности смены.



Рис. 1. Структура смены диспетчера производственного отдела комбината ОАО «ЕВРАЗ КГОК» по содержанию труда

В табл. 2 представлена экспертная оценка ценности труда диспетчера производственного отдела комбината.

Таблица 2

Экспертная оценка ценности труда диспетчера производственного отдела комбината

Вид операции	Значения весовых коэффициентов ценности операции		
	А	В	С
Административные операции (x), %	0,57	–	0,00
Специализированные операции (y), %	0,13**	0,25	
Исполнительские операции (z), %	–	0,05	

** – рассчитана как средневзвешенная по операциям 1, 3, 6 табл. 1.

На основании распределения сменного фонда времени диспетчера и экспертной оценки ценности операций рассчитывается фактический коэффициент использования рабочего времени диспетчера производственного отдела комбината:

$$K_{\text{ИВ}} = 29,9\% \times 0,57 + 35,5\% \times 0,13 + 13,7\% \times 0,25 + 13,7\% \times 0,05 = 25,8\%$$

Значение коэффициента фактически составило 25,8 %, максимально возможное – 57 %. Расчет коэффициента эффективности использования времени ($K_{\text{ЭИРВ}}$) представлен ниже:

$$K_{\text{ЭИРВ}} = 25,8/57 = 0,45$$

Значение коэффициента эффективности использования времени составило 0,45 при максимально возможном 1,0, что свидетельствует о существенных (более 2 раз) возможностях повышения эффективности деятельности диспетчера.

Основные пути улучшения использования рабочего времени руководителей заключаются в устранении несвойственных должности работ и внедрении рациональных приемов труда.

Целесообразная последовательность действий по устранению потерь рабочего времени представлена на рис. 2. Предложенная последовательность действий позволяет повышать производительность управленческого труда путем исключения из рабочего времени потерь и их перевода в производительную работу [2].

Повышение эффективности использования рабочего времени также возможно на основе приведения фактической структуры времени диспетчера к нормативной (по должностной инструкции в соответствии с предназначением должности). Для оценки необходимых изменений в структуре времени следует применять метод расчета структурных сдвигов.

Оценку приоритетности реализации мероприятий по устранению потерь рабочего времени целесообразно провести по критерию «эффективность – время реализации». В первую очередь, необходимо реализовать мероприятия с высокой эффективностью, быстрые по времени реализации; во вторую очередь – с высокой эффективностью, долгие по времени реализации; в третью очередь, с низкой эффективностью, быстрые по времени реализации; в четвертую очередь, с низкой эффективностью, долгие по времени реализации. Одновременно необходимо организовать учет результатов от реализации мероприятий.

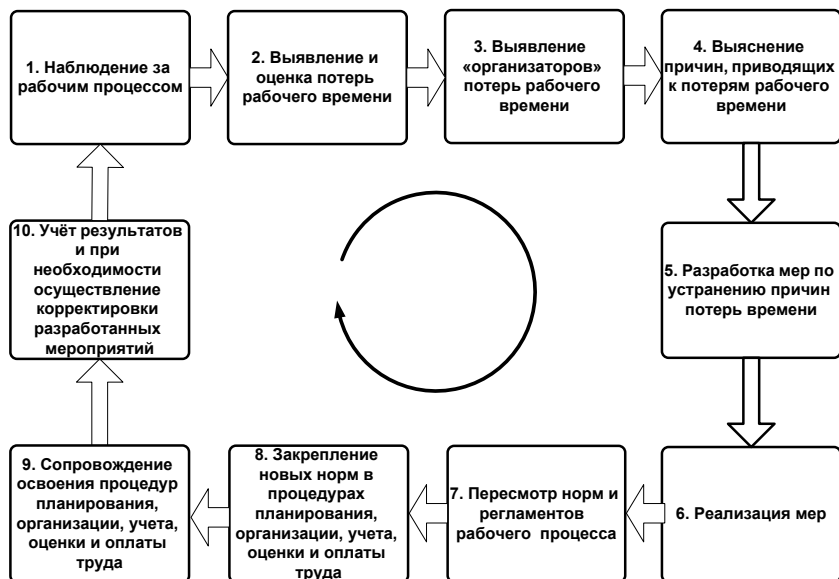


Рис. 2. Последовательность действий по устранению потерь рабочего времени [3]

Применение разработанной методики оценки эффективности использования рабочего времени позволило установить, что, несмотря на предназначение диспетчера производственного отдела – оперативное регулирование процесса производства, его деятельность характеризуется преобладанием специализированных операций (53 %), а не административных (32 %). Возможности повышения эффективности использования рабочего времени диспетчера, которые заключаются в устранении потерь рабочего времени, а также приведении фактической структуры и продолжительности выполняемых операций нормативной (по должностной инструкции), составляют более 2 раз (с 0,45 до 1,0).

Список литературы

1. Должностная инструкция диспетчера производственного отдела ОАО «Ванадий». – Качканар, 2007. – 4 с.
2. Захаров, С. И. Повышение эффективности рабочих процессов угледобывающего предприятия на основе совершенствования организационно-экономических отношений : автореф. дис. ... канд. экон. наук / С. И. Захаров. – М., 2011. – 26 с.

3. Лагутин, К. И. и др. Организация повышения эффективности и безопасности производства (ОАО «ЕВРАЗ КГОК») : отдельная статья Горного информационно-аналитического бюллетеня / К. И. Лагутин, Н. Л. Ионова, С. А. Напольских и др. – М. : Горн. кн., 2012. – 40 с.

4. Регламент управления перевозками горной массы в ОАО «ЕВРАЗ КГОК». – Качканар, 2011. – 3 с.

5. Результаты хронометражных наблюдений за работой персонала в ОАО «ЕВРАЗ КГОК» и подрядных организаций : иллюстрационный материал / ОАО «НТЦ-НИИОГР». – Качканар, 2011. – 120 с.

Л. В. Лабунский

д-р экон. наук, профессор

главный научный сотрудник ОАО «НТЦ-НИИОГР»

Д. Р. Давлетшина

студентка

Челябинский государственный университет

КОМПЕТЕНЦИЯ ОПЕРАЦИОННОГО ПЕРСОНАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ И РАБОТНИКОВ НА РЫНКЕ ПРОДУКЦИИ, УСЛУГ И ТРУДА¹

В организации персонал рассматривается как особый ресурс, который, наряду с технологиями, информацией, финансовыми и другими ресурсами, может обеспечить предприятию стабильное положение на рынке. В свою очередь, персонал предприятия подразделяется на операционный персонал, среди которого выделяются основной и вспомогательный, и управленческий персонал, куда относят руководителей и специалистов.

В представленном исследовании мы рассматриваем операционный персонал как субъекта основных и вспомогательных производственных процессов, непосредственно связанных с предметами труда и использующих основные и другие средства труда. Именно здесь, в этом соединении предмет труда – человек – средства труда, в результате их взаимодействия, формируется количество и качество продукции, услуги, рациональное использование ресурсов, инновационные возможности и имидж предприятия.

Значительными проблемами на предприятиях являются дефицит квалифицированных, обладающих высокой компетентностью работников и, как следствие, низкая эффективность труда.

Квалификация – это разряды, уровни профессиональной подготовленности работников к выполнению конкретного вида работ заданного качества и сложности, определяемой наличием понимания, знаний, умений, навыков и опыта. Благодаря используемому в производственной практике в последние годы функционально-компетентностному подходу в управлении и развитии персонала находит применение более широкий и уточненный критерий профессиональной подготовленности работника – компетентность, которая предполагает не только наличие у работника определенного уровня понимания, знания, умения и навыков (квалификации), но и способности своевременно и адекватно их исполнять в реализации конкретной функции в заданных параметрах качества продукции и производительности труда [3].

Основной задачей предприятия является формирование, развитие, удержание и привлечение квалифицированного, обладающего необходимой компетентностью и конкурентными преимуществами персонала, способного обеспечить развитие предприятия в целом и его отдельных подразделений.

Что определяет конкурентоспособность персонала? Безусловно, это обладание правом на выполнение персональной функции и использование рационального для этого количества ресурсов, а также квалификацией и компетентностью необходимого уровня для реализации этой функции. Это соединение правовой, квалификационной и ресурсной составляющих определяют компетенцию работника [1; 2]. Компетенция как экономическая категория приобретает высокую значимость в условиях непрерывного роста стоимости ресурсов, составляющих значительную долю в себестоимости продукции и определяющих в конечном итоге конкурентоспособность продукции и предприятия. Очевидно, что операционный персонал, способный обеспечить эту конкурентоспособность, приобретает при его оценке соответствующую конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынке труда. Компетенция, таким образом, определяет способность работника реализовать свою функцию в заданных технико-технологических и экономических параметрах.

Не менее важным, а в ряде случаев решающим фактором в достижении необходимого результата, становится отношение работника к выполняемой функции, личному развитию и развитию предприятия, которое проявляется в его мотивированности и ответственности, определяемыми его личностными качествами и формируемыми системами управления, организационной культурой, как на формаль-

ном, так и на неформальном уровнях. Мотивация и ответственность определяют готовность работника к качественному выполнению своей персональной функции.

На наш взгляд, рациональное соединение способности (компетенция) и готовности (мотивация и ответственность) работника во взаимодействии может обеспечить достижение определенных синергетических эффектов в реализации персональных функций и производственных процессов.

По результатам обработки проведенных наблюдений на горнодобывающих предприятиях разработана шкала оценки способности и готовности операционного персонала к эффективному выполнению производственных функций.

Оценочная шкала компетенции персонала

Уровень компетенции	Параметры оценки					
	Квалификация (разряд)	Опыт работы	Использование ресурсов	Мотивация на развитие	Ответственность	Производительность
Высокий	6–7	>5 лет	Находит возможность снижение норм расхода	Самостоятельно готов к развитию	Ответственность как внутренняя потребность, мотив	На уровне российских (международных) достижений
Средний	4–5	> 3 лет	Нормативное использование ресурсов	Необходимо стимулировать развитие	ответственность в рамках своей работы	На уровне фирменных достижений
Низкий	2–3	1-3 года	Использование ресурсов сверх нормы	Нет стремления к развитию	Избегает ответственности, перекладывает на других	Высокая нестабильность при выполнении и невыполнении заданий

Использование этой шкалы на одном из горнодобывающих предприятий позволило выявить квалификационно-компетентностную структуру ремонтного персонала (рис. 1).

Доля персонала по уровням компетенции, %

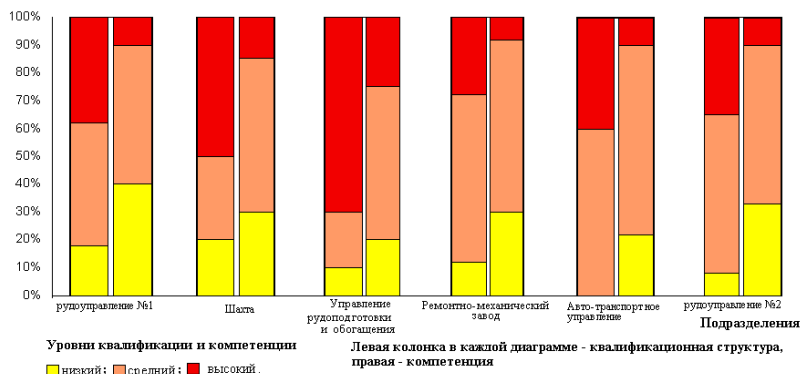


Рис. 1. Квалификационно-компетентностная структура ремонтного персонала подразделений горнодобывающего предприятия

Обращает на себя внимание существенное расхождение в оценках традиционной квалификационной структуры персонала, представленной специалистами данного предприятия, и компетентностной структуры, трансформированной авторами по результатам экспертной оценки материалов с учетом результатов работ. Если в первом случае персонал с низким уровнем квалификации (2–3 разряды, минимальный опыт) составляют 13,6 %, то с учетом компетенции доля персонала соответствующего нижнему уровню составляет порядка 30 %. Что касается персонала с высоким уровнем квалификации (6–7 разряды, большой опыт работы), по оценкам специалистов предприятия, его количество достигает 43 %, тогда как, по нашему мнению, доля такого персонала составляет всего 10–13 %.

Становится очевидным заметное несоответствие традиционной, квалификационной оценки персонала условиям обеспечения его конкурентоспособности. В этой связи представляют научный и практический интерес результаты исследования структуры календарного фонда времени экскаваторов на карьере ССГПО (рис. 2).

Например, продуктивное время выполнения ремонтных работ составляет всего 25 % от общего времени в ремонте, а доля простоев экскаваторов и непродуктивного их использования вследствие низкой технической готовности достигает 30–39 %.

Выявленное несоответствие в подходах к оценке структуры операционного персонала благодаря использованию квалификацион-

но-компетентностного признака позволяет выявить резервы и пути повышения конкурентоспособности предприятия и персонала на рынках продукции, услуг и труда.

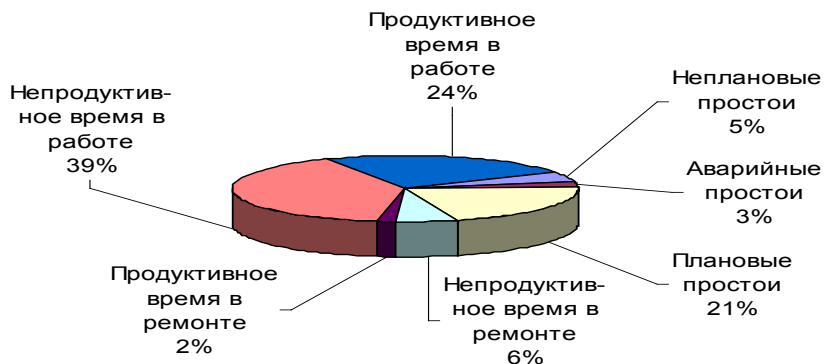


Рис. 2. Структура календарного фонда времени и эффективность использования экскаваторов на железорудном карьере

Примечание

¹ Статья подготовлена по материалам ОАО «НТЦ-НИИОГР», любезно предоставленным зав. лабораторией «Технология и организация ремонта горнотранспортного оборудования» д-ром техн. наук Л. И. Андреевой.

Список литературы

1. Лабунский, Л. В. О формировании и развитии компетенций персонала в области управления ресурсами горнодобывающего предприятия / Л. В. Лабунский // Горн. информ.-аналит. бюлл. – 2004. – № 2. – С. 35–36.
2. Лабунский, Л. В. Развитие компетенции персонала горнодобывающего предприятия / Л. В. Лабунский. – Екатеринбург : Изд-во УрОРАН, 2003. – 230 с.
3. Неволлина, Е. М. Основные положения развития компетентности персонала горнодобывающих предприятий : № 30 / НТЦ – НИИ-ОГР. – Челябинск, 2004. – 20 с.

Л. В. Лабунский

*д-р экон. наук, профессор
главный научный сотрудник ОАО «НТЦ-НИИОГР»*

Л. П. Вихорева (Давиденко)

*магистрант
Челябинский государственный университет*

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Для того, чтобы разобраться в истории развития корпоративного управления, для начала необходимо раскрыть суть самого понятия ‘корпоративное управление’.

Корпоративное управление – система взаимодействия между акционерами и руководством компании (акционерного общества, корпорации), включая её совет директоров, а также с другими заинтересованными лицами, с помощью которой реализуются права акционеров; комплекс механизмов, позволяющих акционерам (инвесторам) контролировать деятельность руководителей компании и разрешать возникающие проблемы с прочими группами влияния.

Корпоративное управление не имеет непосредственного отношения к оперативному и тактическому управлению компанией, но в последнее время включается в стратегическое управление. Предметом корпоративного управления является контроль за совершением корпоративных действий.

Необходимость корпоративного управления обусловлена тем, что бизнес как собственность принадлежит принципалам (собственникам, инвесторам), а права управления этим имуществом делегированы агентам – совету директоров и менеджменту, что порождает асимметрию информации и связанные с ней агентские издержки, выражающиеся в действиях менеджмента, не направленных на удовлетворение интересов собственников. Другим словом, в основе корпоративного управления лежит конфликт интересов собственников и менеджеров.

А значит, суть корпоративного управления заключается в том, чтобы дать акционерам возможность эффективного контроля и мониторинга деятельности менеджмента и тем самым способствовать увеличению капитализации компании. Этот контроль подразумевает как внутренние процедуры управления, так и внешние правовые и регулирующие механизмы. Акционеры хотят четко знать, какую именно ответственность перед ними несут высшие должностные лица компании за достигнутые результаты. Инвесторы хотят по-

нимать, будет ли у них реальная возможность влиять на принятие важных решений.

В развитии корпоративного управления есть несколько значимых периодов.

В 30-х годах XX века собственники бизнеса стали расширять сферы своей коммерческой деятельности, в связи с этим им пришлось передавать руководящие функции другим лицам. Наемным руководителям высшего звена доверили право принятия решений не только по текущим, но и по стратегическим вопросам. Когда это произошло, стал очевиден конфликт интересов управленцев и владельцев компаний. Акционерам был нужен рост капитализации, а менеджерам высшего звена – солидный социальный статус, высокая зарплата и приличные бонусы.

Из этого следует, что история корпоративного управления – это история противостояния интересов акционеров и руководителей. Часто, играя на разногласиях между интересами акционеров, топ-менеджеры концентрировали контроль над компанией в своих руках. Первый этап истории корпоративного управления – сосредоточение в одних руках собственности и управления ей, на этом закончился. Затем начался второй этап – корпоративная система с сильным руководством и слабым собственником: управленцы свели роль акционеров компаний к минимуму, став фактически полновластными хозяевами предприятий.

В 50-х годах прошлого века во всем мире начался рост инвестиционной активности. С 1955 по 1980 год доля институциональных (пенсионные и страховые фонды) и коллективных (паевые и иные инвестиционные фонды) инвесторов в акционерном капитале возросла с 23 до 33 %. К 1990 году она составляла уже 53 %, а в настоящее время превысила 60 %. При этом портфельные инвестиции стали расти более быстрыми темпами, чем прямые. С 80-х годов XX века вывоз капитала в форме портфельных инвестиций (приобретение небольших пакетов акций в большом числе компаний) стал превосходить прямые инвестиции в абсолютном выражении. Портфельные инвесторы обычно приобретают небольшие (менее 10 %) пакеты акций компаний и не всегда могут рассчитывать на прямое участие своих представителей в процессе управления. При этом надо отметить, что их роль в развитии экономики чрезвычайно велика, так как отсутствие портфельных инвестиций серьезно ограничивает рост стоимости корпораций. Это дало повод акционерам для беспокойства.

Система корпоративного управления в компании стала влиять не только на текущие доходы владельцев, но и на будущее их бизнеса в широком смысле, так как портфельные инвесторы чрезвычайно чувствительны к практике корпоративного управления компаний, получающих их инвестиции. Акционерам небезразлично, каким образом компания строит свои взаимоотношения с инвесторами. Портфельных инвесторов беспокоит, насколько эффективно используются их инвестиции, какие важнейшие решения (крупные сделки, реструктуризация, слияния и т. п.) готовятся и принимаются руководством компаний, можно ли оперативно получать об этом информацию и влиять на этот процесс.

Беспокойство инвесторов и рост интереса со стороны компаний к привлечению инвестиций создали основу для выработки и внедрения общих правил в сфере корпоративного управления. Эти правила должны были позволить инвесторам получить достоверную картину об основных управленческих принципах той или иной компании, о ее владельцах и степени эффективности бизнеса.

В начале 90-х годов XX века остро встала проблема системного подхода к корпоративному управлению, так как инвесторы инициировали разработку компаниями собственных кодексов корпоративного управления. Они хотели видеть в этих кодексах разграничение сфер деятельности и ответственности, а также распределение исполнительных и контролирующих функций. Другими словами, инвесторам требовалась полная и достоверная информация о функционировании механизмов корпоративного управления в компании.

Таким образом, мы видим, что практика и стандарты корпоративного управления менялись и совершенствовались на протяжении многих лет.

Традиционно корпоративное управление в разных странах мира регулировалось с помощью корпоративного законодательства (законодательства о компаниях). Однако с развитием корпоративных отношений стало очевидно, что для построения эффективной системы корпоративного управления законодательных актов недостаточно, необходимо, чтобы участники этих отношений принимали на себя добровольные обязательства в этой сфере, что позволит более гибко строить отношения и повысит уровень доверия инвесторов. Таким образом, появилась еще одна форма регулирования корпоративного управления – кодексы корпоративного управления.

За последнее время было принято множество кодексов наилучшей практики и принципов корпоративного управления. В 40 стра-

нах и регионах было подготовлено более 100 кодексов. Подавляющее большинство этих кодексов являются национальными, международными можно назвать лишь несколько. Среди них Принципы корпоративного управления ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития) необходимо отметить особо, так как только они адресованы не только компаниям, но и органам государственной власти, ответственным за выработку политики в сфере корпоративного управления. Они охватывают все сферы корпоративного управления: права акционеров, роль заинтересованных лиц, практику деятельности совета директоров и раскрытие информации.

Принятые в 1999 и обновленные в 2004 году, Принципы ОЭСР получили признание во многих странах мира в качестве основополагающего документа при разработке законодательства и национальных кодексов корпоративного управления, в том числе и российского Кодекса корпоративного поведения.

Этот кодекс нужен не только инвесторам, но и всему бизнес-обществу, всем предпринимателям. Ведь принятие Кодекса означает повышение прозрачности бизнеса, а, следовательно, и повышение доверия со стороны наиболее крупных потенциальных партнеров, как российских, так и мировых.

Подводя итоги, можно сказать, что компании, соблюдающие стандарты корпоративного управления, имеют несомненное преимущество при привлечении инвестиций. По мнению инвесторов, хорошее корпоративное управление обеспечивает честность менеджмента и прозрачность деятельности компании, поэтому риск потери средств существенно уменьшается.

Для компаний из развивающихся стран корпоративное управление особенно важно, так как международные инвесторы особенно опасаются за честность и деловые качества их менеджмента. Как показывают исследования, капитализация компаний с хорошим корпоративным управлением существенно выше средней по рынку. Особенно велика эта разница для арабских стран, стран Латинской Америки (кроме Чили), Турции, России, Малайзии, Индонезии.

Таким образом, деятельность любой компании зависит не только от правильно выбранной стратегии, компетентного руководства, наличия ценных ресурсов и рынков сбыта. Успешное развитие любого бизнеса невозможно без доступа к инвестиционному капиталу. И здесь очень важно понимать, что инвесторы не станут вкладывать значительные средства в компанию, не имеющую эффективной системы управления и контроля за ее деятельностью. А значит, кор-

поративное управление является важным фактором успешности компании, ведь грамотная система корпоративного управления не только повышает инвестиционную привлекательность и помогает привлечь долгосрочных инвесторов, но и позволяет снизить стоимость кредитования, увеличивает рыночную стоимость компании.

Список литературы

1. Бухвалов, А. В. Корпоративное управление как объект научных исследований / А. В. Бухвалов // Рос. журн. менеджмента. – 2007. – Т. 3, № 3.
2. Глушецкий, А. А. Корпоративное управление в схемах : курс лекций / А. А. Глушецкий. – М., 2002.
3. Дерябина, М. А. Корпоративное управление в переходной экономике / М. А. Дерябина // Обществ. науки и современность. – 2005. – № 5.
4. Удалов, Д. А. Методические рекомендации по количественной оценке состояния корпоративного управления / Д. А. Удалов // Финансы и кредит. – 2010. – № 27 (411).

В. В. Левина

доцент, канд. экон. наук,

Тульский государственный университет

ЭВОЛЮЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ БЮДЖЕТНОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Состояние муниципальной бюджетной политики предопределяет перспективы решения вопросов местного значения, социальное и экономическое развитие территорий. Именно на данном уровне управления должны создаваться и поддерживаться комфортная среда проживания, предоставляться социальные услуги, что затрагивает сферу удовлетворения потребностей населения, влияет на качество жизни.

Формирование и реализация бюджетной политики не является самоцелью, эти процессы ориентированы на создание необходимой ресурсной базы и на ее эффективное использование. Одновременно принимаемые в рамках бюджетной политики решения оказывают существенное влияние на возможность достижения приоритетов территориального развития, структуру и направленность межбюджетных связей, взаимодействие уровней государственного управ-

ления и местного самоуправления. Особую актуальность такое взаимодействие приобретает в условиях применения системы самоуправления, предполагающей наличие различных типов муниципальных образований, их «разноуровневость». Именно такая ситуация сложилась в российской практике после проведения муниципальной реформы, предполагающей двухуровневый характер системы местного самоуправления. Несмотря на безусловную актуальность проблем в сфере местной бюджетной политики они остаются нерешенными в течение достаточно длительного времени. Более того, после реализации реформы местного самоуправления, к сожалению, лишь усилился дисбаланс полномочий и ресурсов органов местного самоуправления, хотя изначально предполагалось обратное.

Для периодизации развития муниципальной бюджетной политики, по нашему мнению, следует выделить два основных момента – принятие Бюджетного Кодекса Российской Федерации и Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» № 131–ФЗ, которые оказали определяющее воздействие на местные финансы. Существенное влияние на изменение местной бюджетной политики оказал целый ряд документов, среди которых законы, вносящие существенные изменения в Бюджетный кодекс Российской Федерации [3; 4; 5] и Концепции развития бюджетного федерализма и межбюджетных отношений.

Однако именно принятие Бюджетного Кодекса Российской Федерации (1999) и Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» № 131–ФЗ (2003), по нашему мнению, повлияли наиболее существенно. При этом следует принимать во внимание вывод А. Н. Швецова в области муниципального реформирования на протяжении последних 15 лет о непоследовательности реализуемых реформ [14].

В 90-е годы до принятия Бюджетного Кодекса РФ местная бюджетная политика характеризовалась существенными вариациями в сфере формирования доходов, расходования средств, взаимоотношений с региональными бюджетами, финансированием бюджетных дефицитов.

Бюджетные правоотношения в это время регламентировались Законом РСФСР № 1734-1 от 10 октября 1991 года «Об основах бюджетного устройства и бюджетного процесса в РСФСР» [1]. Состав налогов, ставки и нормативы зачисления в различные бюджеты менялись ежегодно. Бюджетная система тяготела к децентрализованной модели. Так, муниципальные образования могли не только

варьировать налоговые ставки, но и вводить свои дополнительные налоги. Многие местные бюджеты характеризовались значительной несбалансированностью, уровень дефицита мог в отдельных случаях превышать 50 % доходов.

В. П. Горегляд считает, что начиная с 1991 года федеральные власти в целом проводили политику усиления бюджетной самостоятельности. При этом децентрализация бюджетной системы зачастую принимала форму «парада суверенитетов», и в итоге сформировался «индивидуально-договорной тип межбюджетных отношений» [6. С. 167].

В. А. Рыжков подчеркивает, что «в течение 90-х годов между “расходными полномочиями” и доходами местного самоуправления образовались своего рода “ножницы”, режущие буквально по живому – по условиям жизни российских граждан» [12. С. 11].

В Бюджетном кодексе Российской Федерации определена сущность местного бюджета (ст. 15), состав доходов бюджетов муниципальных образований (гл. 9, ст. 61–64) и направления использования средств (ст. 86), особенности муниципального долга (ст. 100). В гл. 16 «Межбюджетные трансферты» установлены возможности, принципы и условия получения финансовой помощи из вышестоящих бюджетов, а также предоставление межбюджетных трансфертов из бюджетов муниципальных образований (142, 142.1 – 142.5).

После принятия Бюджетного кодекса Российской Федерации степень централизации бюджетной системы стала возрастать: были существенно ограничены возможности муниципальных образований в формировании налоговых доходов и введены предельные значения по дефициту региональных и местных бюджетов, что в конечном счете привело к повышению уровня их дотационности, отмечаемому многими учеными и практиками. Так, В. С. Мокрый, характеризуя в 2001 году финансовое состояние муниципальных образований, отмечал, что «ни о какой самостоятельности местного самоуправления в решении вопросов местного значения не может быть и речи» [11. С. 4].

В. А. Рыжков приводит следующие данные по финансовой обеспеченности муниципальных образований в 1999–2000 годы: «Доля доходов муниципальных бюджетов в консолидированном бюджете России составила 21–22 %, а уровень расходных обязательств – не менее 32 %. При этом в среднем хронический дефицит местных бюджетов по стране составляет не менее 30%, не считая огромной кредиторской задолженности» [12. С. 11]. Отметим, что спустя де-

сять лет из названных взаимосвязанных проблем решена только одна – ограничен дефицит муниципальных бюджетов. При этом несоответствие доходных источников расходным полномочиям и высокий уровень кредиторской задолженности остаются актуальными и сегодня.

В рассматриваемый период существенно меняется – в худшую для муниципальных образований сторону – перечень налоговых источников и возможный объем поступлений в местные бюджеты. Основными источниками, которые поступали ранее в местные бюджеты и были отменены или переданы на другой уровень бюджетной системы, являлись НДС и налог на содержание жилищного фонда и объектов социальной сферы. У местных органов власти отсутствовали стимулы для наращивания налогооблагаемой базы. Муниципальные образования, не предпринимавшие усилий по развитию своей экономической базы, жили за счет перераспределения финансовых ресурсов от более сильных муниципалитетов, что порождало иждивенчество. При этом бюджетная обеспеченность (в сопоставимых ценах) свыше половины наиболее благополучных в финансовом отношении городов в 1999–2002 годах сократилась [10. С. 12].

Общей тенденцией в рассматриваемом периоде являлось снижение уровня налоговых доходов в местных бюджетах, в особенности – доли местных налогов. Так, в 2000 году она составляла 14,4 % от общего объема доходов муниципальных бюджетов, а в 2004 году – 3,9 % [7. С. 26].

Основными проблемами на данном этапе становятся возрастающий уровень дотационности местных бюджетов, незаинтересованность органов местного самоуправления в наращивании собственных доходов в условиях «мягких бюджетных ограничений».

Принятый в 2003 году Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» № 131–ФЗ был ориентирован на приближение органов местного самоуправления к населению, что и являлось целью повсеместного внедрения двухуровневой системы местного самоуправления. Он определил перечень вопросов местного значения городских округов, муниципальных районов и поселений (ст. 14–16), экономическую основу местного самоуправления (ст. 49), муниципальное имущество (ст. 50–51) и муниципальные бюджеты (ст. 52–54) [2]. Введение положений закона в действие происходило постепенно, финансовые аспекты внедрялись последними, что было обусловлено логикой реформы, требующей первоначально реформировать территориаль-

ные и организационные основы местного самоуправления. Поэтому изменения финансовой системы повсеместно происходили только в 2005–2007 годах. Следует отметить, что в условиях реформирования системы местного самоуправления отсутствовал необходимый опыт работы по составлению, утверждению и исполнению соответствующих бюджетов, так как изменились не только виды, численность и размеры муниципальных образований, но и перечень их бюджетных доходов и расходов. Наиболее остро данная проблема проявилась в городских и сельских поселениях в связи с нехваткой специалистов по бюджетному регулированию. Она до конца не решена и в настоящее время.

Зависимость местных бюджетов от межбюджетных трансфертов продолжала нарастать. В 2006–2008 годах в общем объеме доходов трансферты составили 58–60 % [8]. В 2008 году более 57 % муниципальных образований формировали собственные доходы бюджета на 70 % и более за счет дотаций и субсидий, а среди муниципальных районов и сельских поселений количество таких муниципальных образований превышало 60 % [8]. При этом доля налоговых доходов местных бюджетов постоянно снижалась (в 2004 году она составила 52,4 %, а в 2007 году – 29,7 %), тогда как доля безвозмездных поступлений из бюджетов вышестоящего уровня бюджетной системы постоянно растет (2004 год – 39,5 %, 2008 год – 58,6 %).

В структуре налоговых доходов муниципальных образований доля местных налогов оставалась незначительной (2006 год – 9,9 %, 2007 год – 12,2 %), в то время как преобладали отчисления от федеральных и региональных налогов. Особенно сильно возросла роль налога на доходы физических лиц (его доля в налоговых доходах муниципалитетов: в 2004 году – 39,9 %, 2007 год – 67,1 %) [9].

Объем дотаций муниципальным образованиям в 2008 году по сравнению с 2006 годом увеличился на 30 %. Несмотря на то, что в 2008 году объем субсидий существенно возрос (в 3,5 раза по сравнению с 2006 годом) и в 51 субъекте федерации превысил объем дотаций, субсидии также использовались в значительном объеме для софинансирования именно текущих расходов местных бюджетов.

Однако реформа местного самоуправления и на сегодняшний день не достигла тех целей, которые изначально ставились, а ее реализация привела к целому ряду проблем, среди которых как организационные, так и финансовые. Предполагалось, что бюджетные средства позволят органам местного самоуправления финансировать решение всех вопросов, отнесенных к их компетенции. Однако

практика показала, что состояние муниципальных бюджетов явно не давало возможностей реализации соответствующих полномочий в необходимом объеме. Основные тенденции, которые можно выделить, свидетельствуют об обратном – финансовая зависимость органов местного самоуправления от региональных и федеральных властей усугублялась.

Думается, что сложившаяся система финансирования муниципальных образований достаточно адекватна их общему положению в современной России. Наличие собственного бюджета может рассматриваться как формальный атрибут независимости местного самоуправления: крайне высокий уровень поступлений из вышестоящих бюджетов предполагает его фактическую зависимость от органов власти субъектов федерации. Законодательно установленная система ограничений в сфере оплаты труда муниципальных служащих и, соответственно, в области кадровой политики затрагивает подавляющее большинство муниципальных образований. Для тех из них, где уровень межбюджетных трансфертов в общем объеме доходов достигает 70 %, вмешательство в бюджетную политику настолько существенно, что означает фактическую утерю финансовой самостоятельности. Кроме законодательных ограничений, «трансфертная зависимость» неизбежно провоцирует и административную зависимость муниципальных образований, так как решения и действия органов местного самоуправления при условии несогласованности их с властями субъекта федерации могут привести к ухудшению финансовой ситуации – например, неполучению субсидий и дотаций отдельных видов (в настоящий момент, в частности, дотаций на обеспечение сбалансированности местных бюджетов).

Динамика некоторых результирующих параметров, отражающих состояние местных бюджетов в 2006–2010 годах, представлена в таблице.

Местные бюджеты в 2006–2010 годах, млрд р.

Показатели	2006	2007	2008	2009	2010
Доходы	1521,6	1 948,8	2 411,6	2 388,0	2 600,5
Сумма межбюджетных трансфертов	883,1	1129,6	1412,7	1424,7	1540,6
Межбюджетные трансферты за вычетом субвенций	445,7	568,0	881,1	842,0	913,4
Дотации, в т. ч.	255,8	271,4	337,2	302,1	327,5

Проблемы в управлении социально-экономическими системами

Дотации на выравнивание бюджетной обеспеченности	187,8	212,9	282,9	247,4	230,5
Субсидии	125,3	264,9	438,7	418,7	455,1
Субвенции	437,4	561,6	531,6	582,7	627,2
Собственные доходы	1084,1	1387,2	1 880,1	1 805,3	1 973,3
Налоговые и неналоговые поступления	638,4	819,2	999,0	963,3	1059,9
Налоговые поступления, в т. ч.	467,1	579,5	720,4	719,8	806,8
НДФЛ	286,4	388,7	494,1	494,6	525,2
Местные налоги, в т. ч.	46,5	70,7	82,7	102,5	115,9
Налог на землю	41,7	63,9	73,8	88,3	102,4
Налог на имущество физ. лиц	4,8	6,8	8,9	14,2	13,5
Неналоговые доходы, в т. ч.	171,3	239,7	278,6	243,5	253,1
Доходы от использования имущества, находящегося в муниципальной собственности	77,1	107,5	129,4	118,8	125,1
Доходы от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	34,9	45,5	29,8	18,7	7,7
Доля МО, где уровень дотационности менее 10 %, %		16,6 %	5,5%	5,8%	6,2%
Доля МО, где уровень дотационности более 70 %, %		47,6%	57,6%	53,3%	52,8%
Количество регионов, в которых применяются отрицательные трансферты	12	14	26	20	17

Основным выводом, по нашему мнению, является то, что ситуация в сфере формирования доходов местных бюджетов остается в целом неизменной на протяжении всего рассматриваемого периода. Несмотря на значительные изменения в финансовом состоянии страны – экономический подъем и последовавший экономический кризис – местные бюджеты характеризуется дотационностью, отсутствием собственных налоговых источников и зависимостью от региональных и федеральных властей, что, на наш взгляд, объясня-

ется преимущественно не экономическими, а политическими факторами.

Список литературы

1. Закон РСФСР от 10 октября 1991 г. № 1734-1 «Об основах бюджетного устройства и бюджетного процесса в РСФСР» // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета РСФСР. – 1991. – Ст. 1543.

2. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. – № 40. – Ст. 3822.

3. Федеральный закон от 20 августа 2004 г. № 120-ФЗ «О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации в части регулирования межбюджетных отношений» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 34. – Ст. 3535.

4. Федеральный закон от 26 апреля 2007 г. № 63-ФЗ «О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации в части регулирования бюджетного процесса и приведении в соответствие с бюджетным законодательством Российской Федерации отдельных законодательных актов Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007. – № 18. – Ст. 2117.

5. Федеральный закон от 2 ноября 2007 г. № 247-ФЗ «О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации и Федеральный закон “О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации в части регулирования бюджетного процесса и приведении в соответствие с бюджетным законодательством Российской Федерации отдельных законодательных актов Российской Федерации”» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007. – № 45. – Ст. 5424.

6. Горегляд, В. П. Бюджет как финансовый регулятор экономического развития / В. П. Горегляд. – М., 2002.

7. Заботы муниципальных финансистов // Финансы. – 2005. – № 8.

8. Информация о результатах мониторинга местных бюджетов Российской Федерации за 2006–2008 годы // Министерство финансов Российской Федерации : офиц. сайт. – URL : http://www1.minfin.ru/common/img/uploaded/library/2009/05/Monitoring_zh_2006-2008_.gg..doc.

9. Информация о результатах мониторинга местных бюджетов Российской Федерации за 2006–2008 годы ; Российское местное

самоуправление: итоги муниципальной реформы 2003–2008 годы : аналитич. докл. Ин-та соврем. развития. – URL : <http://www.giocenter.ru/gu/programs/doc/3928>.

10. Кирпичников, В. А. Финансовые и правовые проблемы местного самоуправления / В. А. Кирпичников // Финансы. – 2003. – № 9.

11. Мокрый, В. С. Межбюджетные отношения и финансовые основы местного самоуправления / В. С. Мокрый // Финансы. – 2001. – № 6.

12. Рыжков, В. А. Финансовые проблемы местного самоуправления / В. А. Рыжков // Финансы. – 2001. – № 2.

13. Формирование бюджетной политики поселений // Финансы. – 2009. – № 1.

14. Швецов, А. Пространственные параметры муниципальных образований : постсоветские «качели» и экономические основания рационализации / А. Швецов // Рос. экон. журн. – 2007. – № 3. – С. 36–62.

Н. А. Маврина

ст. преподаватель

Челябинский государственный университет

СМЕНА ПАРАДИГМ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Современный человеческий капитал, являясь интенсивным фактором развития и жизнедеятельности субъекта, который неразрывно связан с человеком, с его интеллектом и менталитетом, формируется за счет инвестиций в воспитание, образование, здоровье, знания, предпринимательскую способность, информационное обеспечение, безопасность и экономическую свободу населения, а также в науку, культуру и искусство.

Изменение роли человеческого капитала, расширение его структуры и функций, превращение его из затратного фактора в основной производительный и социальный фактор развития и функционирования современного общества привело к необходимости формирования новой парадигмы развития, в рамках которой человеческий капитал занимает ведущее место в национальном богатстве и в совокупном производительном капитале.

Введенное американским физиком и историком науки Томасом Куном понятие ‘парадигма’ в современном смысле представляет

признанные всеми научные достижения, которые в течении определенного времени дают научному сообществу модель постановки проблем и их решений [2].

Некоторые общепринятые примеры фактической практики научных исследований – примеры, которые включают закон, теорию, их практическое применение и необходимое оборудование, – все в совокупности дают модели, из которых возникают конкретные традиции научного исследования.

Анализ смены общественных формаций обусловил необходимость смены общественных парадигм, где выделяют античную, средневековую, индустриальную и постиндустриальную парадигмы, которые характеризуются не только сменой общественного сознания, но и изменением состава общественных отношений, определяя в качестве основного критерия тип человеческой деятельности и характер взаимодействия интересов личности и общества. А это, в свою очередь, опосредует процесс смены парадигм, который представляет собой научную революцию или эволюционный переход.

В этом контексте современный мир характеризуется переходом к принципиально новому типу общественно-экономического развития, основными факторами которого становятся знания, образование, навыки и квалификация. Система ценностей общества становится ведущим фактором экономического развития общества, для оценки которого применяется система показателей, включающей набор социальных, экономических, психологических, этических характеристик, соизмерение которых представляет собой чрезвычайно важную методологическую проблему. Для формирования научно обоснованного подхода к определению роли человека необходим глубокий анализ содержания человеческого капитала как фундаментальной экономической категории, среди основных элементов которого выделяют способности, талант, образование, здоровье, квалификацию и мобильность, обуславливая существование основных форм инвестиций в человеческий капитал.

Проблема воплощенного в человеческих ресурсах научного, творческого и трудового потенциалов всегда занимала центральное место в экономической теории, поэтому формирование и развитие человеческого капитала в постиндустриальном обществе, которое характеризуется творческой деятельностью человека, знаниями и информацией, является объективной необходимостью.

Анализ содержания основных концепций человеческого капитала в их эволюции показал, что в настоящее время целостной теории

человеческого капитала не существует, хотя основные ее постулаты дают определенное понимание как вопросов формирования и функционирования человеческого капитала, так и классификации ее основных элементов

В экономической науке исследование человеческого капитала имеет давние традиции. Аристотель, Ф. Аквинский, Ж. Кальвин и другие исследовали его возникновение как экономического явления наряду с человеческим потенциалом. Экономисты различных школ, начиная с физиократов, решали вопросы его формирования, функционирования и накопления, состава, структуры, измерения. Разные методологические приемы и подходы позволяли рассматривать человеческий капитал как микроэкономическое и макроэкономическое явление.

Классики экономической науки сформулировали постулаты теории человеческого капитала, в основе которой лежала теория факторов производства. У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Дж. С. Милль выработали те методологические принципы, которые позволили в дальнейшем анализировать такие не вещественные элементы производства, как знания, умения, опыт работника. К. Маркс, исследуя затраты на рабочую силу, мастерство, квалификацию работника, творческий характер труда, выделил категорию переменного капитала, который по своему экономическому содержанию наиболее близок современному понятию человеческого капитала, внося значительный вклад в развитие теории человеческого капитала.

Теоретические предпосылки концепции человеческого потенциала развивались А. Маршаллом, Дж. Б. Кларком, И. Фишером и др. Среди российских исследователей необходимо назвать И. Т. Посошкова, Д. И. Менделеева, И. И. Янжула, С. Г. Струмилина и др., которые подчеркивали особую роль образования в развитии производства и накоплении национального богатства.

Во второй половине XX века исследование человеческого капитала продолжили Г. Беккер, М. Блауг, С. Боулс, Ф. Махлуп, Дж. Минцер, О. Нордхоуг, М. Фишер, Т. Шульц, Й. Бен-Порэт, Э. Лэзер, Р. Лэйард, Дж. Псахаропулос, Ш. Розен, Ф. Уэлч, Б. Чизуик и др.

Развитие исследований человеческого капитала продолжалось представителями неоклассического направления, где исходный для неоклассиков принцип оптимизирующего поведения индивидуумов начал распространяться на различные сферы вне рыночной деятельности человека. Понятия и методы экономического анализа стали применяться для изучения таких социальных явлений и институтов

как образование, здравоохранение, миграция, брак и семья, преступность, расовая дискриминация и т. д. Теория человеческого капитала стала рассматриваться как одно из проявлений этой общей тенденции, получившей название «экономического империализма».

В отечественной экономической науке исследовались вопросы формирования и эффективного использования интеллектуальных и творческих характеристик индивидов, где категориями анализа выступали «рабочая сила», «человеческий фактор», «трудовые ресурсы», «человеческий капитал». Этим аспектам посвящены работы С. А. Дятлова, Б. Г. Рубина, Е. И. Рузавиной, В. Гойло, С. Климова, А. Добрынина, Е. Цыреновой и др.

Переход к информационной стадии развития, характеризующейся наукоемкостью и новым структурированием производства, объясняет ключевую роль человеческих ресурсов в экономическом развитии общества. Структурные изменения информационного характера в общественном воспроизводстве, возрастание роли не вещественного производства предопределили системную эволюцию человеческого капитала как сложного образования в направлении развития его интеллектуальной формы. Накопление интеллектуального потенциала становится основой устойчивого экономического развития и благосостояния наций. Значение знаний, таланта и профессионализма работника определяется быстрым обновлением технологий, усилением неценовой конкуренции. Продукция, создаваемая человеком, генерирующая новые идеи, решает проблему уникальности невозпроизводимых ресурсов, товаров, услуг, рабочих мест. Поэтому экономический подъем отечественного производства должен основываться на научном, продуманном использовании ресурсов человеческого капитала.

Эффективное использование накопленного Россией человеческого потенциала и человеческого капитала предъявляет высокие требования к его качеству. Благодаря одной из лучших систем образования в мире, многие категории российских специалистов пользуются повышенным спросом на мировом рынке труда. Между тем, экономическое развитие современной России принимает все более выраженный сырьевой и трудоемкий характер, и эти причины усиливают актуальность исследования сущности, компонентов, особенностей трансформации и результатов использования человеческого капитала на основе современных методологических подходов.

Эволюционное развитие привело к формированию новой экономики – экономики знаний, инноваций, глобальных информационных

систем, новейших технологий и венчурного бизнеса. Основу новой экономики составляет человеческий капитал, являющийся главной движущей силой социально-экономического развития современного общества. Изменение роли человеческого капитала, превращение его из затратного фактора в основной производительный и социальный фактор развития привело к необходимости формирования новой парадигмы развития [3]. Важнейшим экономическим ресурсом в рамках новой парадигмы экономического развития становится информация и знания [5], что обуславливает в рамках новой парадигмы усиление значений инвестиций государств и корпораций в формирование и развитие человеческого капитала.

Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию и поиски информации о ценах и доходах [3].

В условиях информационной экономики человеческий капитал остается недостаточно изученным, поскольку пока не раскрыта полностью роль знаний как экономического ресурса. Человек является не только носителем новых знаний, но и их создателем, способным разрабатывать новые производственные технологии и продукты. Знания, не отделимые от работника, накапливаются в виде результатов научных исследований и разработок, изобретений, технологий и методик и т. п. Поэтому в процессе реализации новой парадигмы человеческий капитал отражает систематизированную категорию, которая связывает ресурсы, научно-технические, личностные и социальные факторы производства в единое целое.

Одним из факторов, влияющих на процессы развития человеческого капитала, является фактор инновационного развития, который предполагает взаимосвязанное становление научно-технической, производственной, финансовой и социальной деятельности в новых условиях.

В этой связи наметилось изменение в подходах к созданию будущей парадигмы развития России, где определены положительные тенденции развития общества, направленные на возобновление процессов демократизации, формирование конкурентной рыночной экономики, рост экономической свободы и т. д., в основу которой заложены приоритеты, озвученные президентом РФ Д. А. Медведевым в докладе на Экономическом форуме в Санкт-Петербурге: институты, инфраструктура, инвестиции, инновации и интеллект [2]. В рамках реализации «Стратегии национальной безопасности

Российской Федерации до 2020 года» выделены следующие приоритеты [1]:

– повышение качества жизни российских граждан путем гарантирования личной безопасности, а также высоких стандартов жизнеобеспечения;

– экономический рост, который достигается, прежде всего, путем развития национальной инновационной системы и инвестиций в человеческий капитал;

– наука, технологии, образование, здравоохранение и культура, которые развиваются путем укрепления роли государства и совершенствования государственно-частного партнерства.

Человеческий капитал в этом документе впервые в России прямо обозначен в качестве главного интенсивного фактора развития и роста экономики, а исследование аспектов развития и повышения качества российского человеческого капитала как интенсивного фактора предполагает комплексный и системный подходы к разработке самих программ, стратегий и методов их реализации.

Человеческий капитал является комплексной и системной категорией, а теория и практика его формирования и развития ставит в основу парадигмы развития человека с его способностями, талантом и профессионализмом.

Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации «Об утверждении Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» № 537 от 12.05.2009 г.

2. Кун, Т. Структура научных революций / Т. Кун. – М. : Прогресс, 1977.

3. Корчагин, Ю. А. Российский человеческий капитал – фактор развития или деградации? / Ю. А. Корчагин. – Воронеж : ЦИРЭ, 2005.

4. Becker, G. S. Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis / G. S. Becker. – N. Y., 1964. – P. 11.

5. Katz, R. L. The Information Society : An International Perspective / R. L. Katz. – N. Y., 1988.

В. А. Макарова

младший научный сотрудник
ОАО «НТЦ-НИИОГР»

М. Н. Полещук

канд. экон. наук
научный сотрудник
ОАО «НТЦ-НИИОГР»

ВЛИЯНИЕ СОГЛАСОВАННОСТИ ИНТЕРЕСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ И НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

В современных условиях на российских горнодобывающих предприятиях рост производительности труда и эффективности производства существенно сдерживается оппортунистическим поведением как работников, так и работодателей. Оппортунистическое поведение – это система действий субъекта социально-трудовых отношений в соответствии с собственными интересами, которые не позволяют реализовываться интересам других субъектов социально-трудовых отношений. Потери от такого поведения достигают: 2/3 рабочего времени у операционного персонала, 4/5 времени у инженерно-технических работников, 1/2 ресурсов на операционную деятельность, 2/3 инвестиционных ресурсов. Пример потерь рабочего времени технологического персонала представлен на рис. 1.

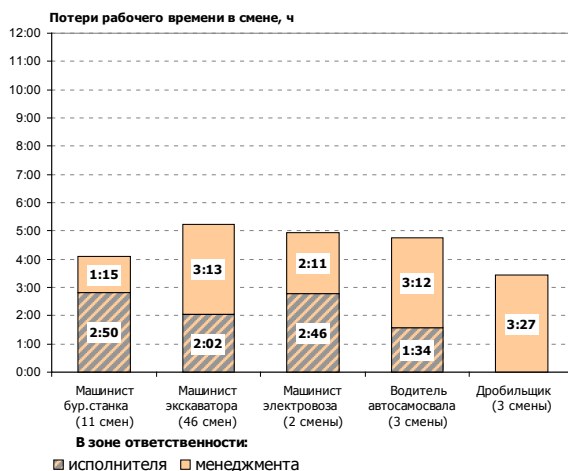


Рис. 1. Структура фонда времени технологического персонала [1]

В зависимости от уровня согласованности размер потерь рабочего времени разный, поэтому необходима разработка показателя, позволяющего выделить эти уровни.

Под согласованностью интересов понимается ситуация, при которой рост производительности труда опережает рост заработной платы. На примере Сибайского подземного рудника рассмотрена динамика производительности труда и заработной платы (рис. 2).

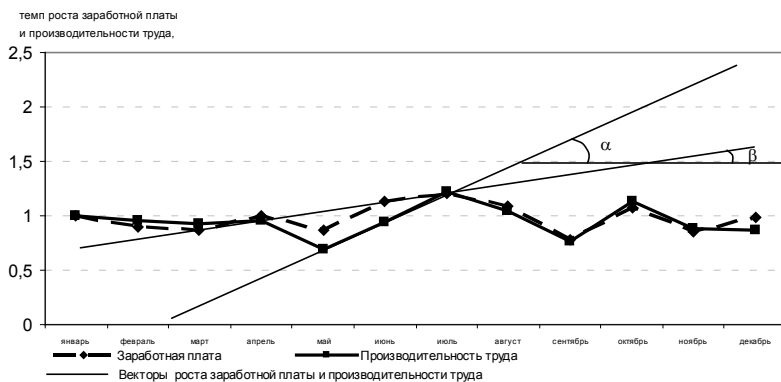


Рис. 2. Динамика производительности труда и заработной платы на Сибайском подземном руднике за 2011 год

Количественно согласованность интересов предлагается в i -ый момент времени рассчитывать как соотношение тангенсов углов наклона вектора, соответствующего траектории темпа прироста производительности труда, и вектора, соответствующего траектории темпа роста заработной платы:

$$K_{\text{согл}} = \begin{cases} \frac{\text{tg}\alpha}{\text{tg}\beta}, \text{tg}\alpha > \text{tg}\beta > 0 \\ 0, \text{tg}\alpha < \text{tg}\beta \text{ или } \text{tg}\beta < 0 \end{cases}$$

где α – угол наклона вектора, соединяющего прирост производительности труда в i -ый и $i-1$ моменты времени, градусы;

β – угол наклона вектора, соединяющего прирост заработной платы в i -ый и $i-1$ моменты времени, градусы.

На основе предложенного коэффициента выделено три уровня согласованности интересов. Высокий уровень характеризуется тем, что в системе организации и оплаты труда (COOT) нет дефектов,

приводящих к возникновению оппортунистического поведения. Такая СООТ выгодна как предприятию, так и наемным работникам. Это позволяет обеспечить повышение производительности труда с более высокими темпами, чем у заработной платы.

Средний уровень характеризуется тем, что в системе организации и оплаты труда есть дефекты, приводящие к возникновению оппортунистического поведения либо собственника капитала и менеджмента, либо наемных работников. Такая СООТ выгодна либо предприятию, либо наемным работникам. Это приводит к тому, что повышается либо производительность труда, либо заработная плата.

Низкий уровень характеризуется тем, что в системе организации и оплаты труда есть дефекты, приводящие к возникновению оппортунистического поведения всех субъектов предприятия. Такая СООТ не выгодна предприятию и наемным работникам. Это приводит к тому, что снижаются производительность труда и заработная плата. На основе анализа результатов деятельности ряда горнодобывающих предприятий было выявлено, что потери рабочего времени на 1 час производительной работы на высоком уровне согласованности достигают 0,12–0,50 часов, на среднем – 0,50–0,99 часов, на низком – больше 1,00 часа.

С использованием предложенного коэффициента можно определить уровень согласованности интересов на предприятии и на основе их характеристики наметить цели по повышению эффективности использования рабочего времени посредством устранения дефектов в системе организации и оплаты труда.

Список литературы

1. Результаты хронометражных наблюдений за работой персонала в ОАО «ЕВРАЗ КГОК» и подрядных организаций : иллюстрационный материал / ОАО «НТЦ-НИИОГР». – Качканар, 2011. – 120 с.

Е. В. Масленникова

доцент, канд. экон. наук

Челябинский государственный университет

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРОЙ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

В России идет процесс перехода от традиционной индустриальной экономики к постиндустриальной, бурными темпами развивает-

ся информационная экономика. Одновременное существование черт различных типов хозяйствования приводит к формированию особых характеристик экономической системы, в которой соединены и одновременно присутствуют признаки индустриального и информационного сообществ. Все это требует нового подхода к управлению социально-трудовой сферой и экономикой в целом.

Информационная экономика в большинстве своем основывается на использовании виртуальной сферы для установления деловых контактов, продвижения товаров, управления финансами и т. д.

Двойственность экономики информационного общества заключается в том, что одна часть ресурсов направлена на создание технологий, техники, коммуникаций, а другая – на освоение виртуального пространства, на его использование.

Развитие информационной экономики привело к появлению термина ‘интернет-экономика’, под которой понимается, чаще всего, развитие своего бизнеса в Интернете, открытие сайта и виртуальных магазинов, использование электронной рекламы и маркетинга, услуги электронных платежей и электронный документооборот. Однако, понятие ‘экономика информационного общества’ шире, чем понятие ‘интернет-экономика’, поскольку включает отрасли материального производства и сферы услуг, связанные с развитием информационных технологий, электросвязи и электронных массовых коммуникаций, например, производство оптических кабелей, электронного и компьютерного оборудования, строительство дата-центров, создание пунктов коллективного доступа, создание магистральных и локальных сетей связи, средств спутниковой и мобильной связи и т. д. [1]

Понятие ‘социально-трудовая сфера’ определяется как область действия отношений [3]:

- между участниками совместного трудового (производственно-го) процесса;
- занятости;
- по поводу распределения и потребления произведенного национального дохода.

Н. А. Волгин, Ю. А. Одегов определяют социально-трудовую сферу как сферу социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей и т. п. В приведен-

ных определениях социально-трудовая сфера – весьма широкое понятие, которое охватывает обширный круг процессов и отношений, объединяя все уровни, на которых они существуют [3].

Социально-трудовая сфера – основа социальной политики. В ходе проводимых в постсоветский период в России реформ ее значимость еще более возрастает. Это обусловлено, прежде всего, тем, что социально-трудовая сфера в концентрированном виде представляет взаимоотношения социальных групп населения по поводу их положения в обществе, степень его развития. Кроме того, она подверглась большим деформациям, нежели другие области экономики [4].

Социально-трудовая сфера играет определяющую роль в реформировании общественного уклада, повышении эффективности общественного производства, преодолении социально-экономических противоречий, создании экономической и социальной безопасности страны, что связано с воздействием социально-трудовой сферы на процесс воспроизводства рабочей силы, качество жизни населения и развитие личности.

Процессы, происходящие в области трудовой деятельности, органически связаны с изменениями в современном обществе. Так, все более широкое применение высоких технологий, формирование «интернет-экономики», усложнение и интеллектуализация процесса труда – все это определяет современные тенденции в сфере труда, которые носят объективный и глобальный характер.

В отличие от индустриальной эпохи, когда известно, каким должен быть конкурентоспособный продукт и каким образом компания может занять свое место на сложившемся рынке, в современных условиях хозяйствования ответы на эти вопросы постоянно меняются. Возникает другая проблема – постоянное внедрение инноваций требует отказываться от налаженных работающих проектов, от освоенных технологий, отработанных методик и рисковать. Этот процесс идет на смену постепенному замещению материальных ценностей индустриальной экономики преимуществами информационных продуктов и услуг. При этом с каждым новым циклом время использования технологий становится все короче – инновации обесценивают и капитал, и ранее накопленные знания. Из этого следует, что в основе механизма развития современной информационной экономики должно лежать постоянное стремление к нарушению равновесия. Оно имеет еще одно объективное основание в виде постоянно растущей неопределенности и непредсказуемости рыночной среды.

В этих условиях особую значимость приобретают те информационные продукты и услуги, которые позволяют экономить ресурсы и увеличивать доход, решать инновационные задачи, ориентированные на деловое применение. Таким образом, каждый очередной этап научно-технического развития содержал в себе и накапливал в производительных силах общества элементы зарождающихся технологий будущего, которые отбирались в ходе циклического развития экономических систем и в какой-то момент становились доминирующими. Изучение влияния научно-технического прогресса на изменение основ и приоритетов общественного развития и возрастания системной роли информационной составляющей в формировании социально-экономического базиса создают методологическую основу для дальнейшего исследования данной проблемы.

Таким образом, информатизация общественного производства продуцирует кардинальные качественные сдвиги в экономической и общественной жизни, к которым относятся: (1) прогрессивные структурные изменения в экономике; (2) кардинальные сдвиги в занятости и социальном положении работников; (3) ускорение процесса формирования информационных потребностей, изменение их структуры; (4) обслуживание на новой технологической и информационной основе всех сфер деловой и быденной жизни людей; (5) поворот общественного сознания к информационным ценностям постиндустриального развития; (6) создание условий для роста экономики в длительной перспективе [2].

Таким образом, влияние развития информационной экономики на социально-трудовую сферу формирует следующие тенденции, которые необходимо учитывать при осуществлении управленческих воздействий:

- изменение содержания труда в сторону его интеллектуализации и креативизации;
- развитие гибких форм организации труда, стирание различий между рабочим местом и домашней средой;
- рост доли структурной безработицы как следствие бурного развития техники и технологий.

Таким образом, информатизация выступает как определяющий фактор, обеспечивающий нововведения и модернизацию экономики и социальной сферы. Происходящие изменения ставят перед наукой и практикой новые задачи, требуют выработки принципиально иных подходов к управлению социально-трудовой сферой.

Список литературы

1. Грум-Гржимайло, Ю. В. Экономика информационного общества : иллюзии и реальность / Ю. В. Грум-Гржимайло // Информ. о-во. – 2010. – Вып. 2. – С. 12–20.
2. Зусев, Г. Ю. Информационная экономика и ее влияние на формирование и развитие нового типа социально-экономических отношений / Г. Ю. Зусев. – URL : http://elibrary.finesc.ru/materials_files/379766917.pdf.
3. Колмакова, Е. М. Развитие социально-трудовой сферы в условиях перехода к инновационной экономике / Е. М. Колмакова // Вестн. Челяб. гос. ун-та. – 2011. – № 31 (246). – Экономика. – Вып. 33. – С. 40–43. – URL: <http://lib.csu.ru/vch/246/008.pdf>.
4. Хмара, Ю. Н. Социально-трудовые отношения в Челябинской области : история и проблемы / Ю. Н. Хмара. – URL : <http://vestnik.чара.ru/ru-ru/issue/2009/02/14/>.

Б. В. Савенков

доцент, канд. экон. наук

Челябинский государственный университет

ЖИЗНЕННЫЕ ЦИКЛЫ РАЗВИТИЯ ГОРОДА

Во второй половине XX века меняется функциональная ориентация большинства городов. Промышленность покидает города, приходят в упадок многие многофункциональные промышленные центры. Современные схемы управления производством приводят к дезурбанизации промышленности, сохраняя в мегаполисах только управленческие центры.

Крупнейшие города становятся центрами концентрации потребления товаров и услуг, что демонстрирует переход к «обществу потребления» в развитых странах. На смену промышленной эпохе приходит эпоха доминирования сферы обслуживания.

Существует устойчивая тенденция усиления неравномерности развития в системах городов как на национальном, так и на мировом уровнях. Крупнейшие города, безудержно расширяясь, втягивают в себя существенную часть населения сельских районов и приходящих в упадок промышленных центров.

История становления современной системы городского расселения включает в себя не только взлеты, но и глубокие падения. Непотъемлемой частью истории городского расселения является и исто-

рия городов, потерявших былое величие и ведущих тихую жизнь локальных центров небольших территорий, утративших городской статус или же вообще прекративших свое существование. Множество городов исчезло, не оставив материальных следов своего существования. Память о них сохранилась в легендах и мифах разных народов и передается из поколения в поколение. Другие города впадают в состояние длительной стагнации, существенно снижая свой ранг в системе расселения, резко видоизменяя функции и сужая пространственный уровень их реализации [15].

Французский историк Ф. Бродель применительно к эпохе раннего капитализма отмечает последовательную смену четырех городов центров «мир-экономик»: Венеция, Антверпен, Генуя, Амстердам. Свои функции городов-центров они последовательно передавали друг другу, т. е. городам, оказавшимся в данное время в более выгодном экономико-географическом положении, сумевшим более удачно ответить на «вызовы» внешней среды. С конца XIX до начала XX века функции мировых центров переходят сначала к Лондону, а затем к Нью-Йорку [9].

Не менее драматичны судьбы многих российских городов. Не смог сохранить свой статус главного города Сибири Тобольск, основанный в 1587 году. Множество примеров регрессивного городского развития встречается и сегодня. Однако теперь чаще всего причинами снижения статуса города становятся не военно-политические или природные катаклизмы, а экономические причины. При этом примеры стагнации отдельных городских поселений можно найти в странах с различными социально-экономическими системами, находящихся на разных стадиях развития.

Исторический опыт убедительно свидетельствует, что развитие города невозможно представить в виде монотонно возрастающей функции. Оно представляет собой, скорее, сложное переплетение циклически сменяющихся друг друга спадов и подъемов. При этом в отдельные моменты воздействие деструктивных факторов может стать столь высоким, что адаптационных возможностей города становится недостаточно для их преодоления. Несводимость траектории развития города к простейшим возрастающим функциям с особой остротой ставит вопрос об изучении тенденций и закономерностей, определяющих цикличность смены спадов и подъемов. И хотя цикличность развития разнообразных объектов уже длительное время является предметом научных исследований, остается открытым вопрос, насколько применимы научные результаты, полученные в

ходе изучения цикличности развития различных социально-экономических систем, применительно к столь специфическому объекту, как город. Каким специфическим содержанием наполняется понятие «цикличности развития» по отношению к городскому поселению? Будет ли видоизменяться цикл развития городских поселений, различающихся по размерам, видам функциональной специализации, экономико-географическому положению и т. д.

Термин «цикл» употребляется в естественных и общественных науках для обозначения такой последовательности событий, которая постоянно повторяется, но не обязательно в одинаковой степени или в одинаковый отрезок времени. Цикл представляет собой совокупность явлений, процессов, совершающих законченный круг развития в течение какого-либо промежутка времени. Таким образом, циклы в большинстве случаев говорят о повторении некоторой последовательности фаз и о наличии определенного интервала между повторениями [15].

В развитии городов, так же как и в развитии других сложных систем, ярко проявляется феномен цикличности. В результате в существующем многообразии городов формируется особая группа поселений, где практически все противоречия между внутренними и внешними факторами, определяющими развитие города, носят особо разрушительный и социально болезненный характер. Таковую группу поселений образуют города, которые в силу воздействия комплекса разнообразных факторов находятся на нисходящей стадии жизненного цикла функциональной специализации. На современном этапе развития российской системы городов основную часть поселений, находящихся на нисходящей стадии жизненного цикла, составляют моногорода, возникшие на ранних стадиях индустриализации страны, хозяйственная специализация которых связана с промышленным производством начальных технологических переделов.

Среди работ, посвященных анализу цикличности развития именно городских поселений, одним из первых фундаментальных трудов является работа профессора Массачусетского технологического института США Дж. Форрестера, который применил для описания и анализа динамики развития города Бостона многоуровневую математическую модель, созданную на основе анализа системных связей между тремя базисными процессами городской динамики. Первый процесс описывает предпринимательскую деятельность в городе таким образом, что предприятие возникает, становится развитым, далее стареет и перестает существовать. Второй процесс

описывает строительство, старение и снос жилых зданий в городе. Третий процесс описывает динамику населения города, включающую различные категории (менеджеры, квалифицированные кадры, неквалифицированные кадры, занятые и безработные). Все процессы связаны между собой так, что отражают естественный характер циклического развития города. Для Бостона восходящая фаза цикла длилась 100 лет, затем в течение 50 лет происходил процесс кризисного развития и далее при помощи ряда стратегических программ, предложенных аналитиками и примененных администрацией Бостона, начиналась фаза устойчивого развития [6].

Огромный интерес вызывают работы М. Портера, посвященные исследованию цикличности развития различных городских районов. Особое внимание Портера привлекают проблемы развития старой, как правило, центральной части американских городов, которая ранее была пространственным центром деловой жизни, а теперь приходит в упадок [12].

В классической работе «Маркетинг мест» Ф. Котлер и его соавторы выделяют несколько типов территорий, находящихся на разных стадиях жизненного цикла [8]:

- территории, которые или умирают, или существуют в состоянии хронического кризиса;
- территории, имеющие некоторый потенциал для возрождения;
- территории, которые имеют признаки как расцвета, так и спада;
- территории, где проходят оздоровительные преобразования;
- избранные территории, продолжающие привлекать бизнесменов, новых жителей и посетителей.

Переход России к рыночной экономике обусловил появление работ, посвященных изучению специфики проявления цикличности городского развития в условиях трансформационного периода [1; 2; 3; 14].

Жизненный цикл города – это последовательность сменяющих друг друга фаз зарождения, роста, зрелости и спада, движущей силой которых является цикличность развития функциональной специализации, обеспечивающей взаимодействие внешней среды и основных элементов городской экономики.

Именно функциональная специализация образует своеобразный социально-экономический «портрет города» в определенную историческую эпоху. «Функция города» отражает взаимосвязи города с зоной своего ближнего окружения, другими городами, хозяйственными агентами и местным сообществом, действующими на городской территории.

Изменения внешней среды, появление новых человеческих потребностей формируют так называемый «вызов общества», порождающий специфическую социально-экономическую организацию. Формирование адекватной этому вызову функциональной специализации, или иными словами миссии города, является своеобразной формой «ответа» города на внешний вызов. Траектория жизненного цикла города будет определяться адекватностью ответа городского социума на цивилизационный вызов, который происходит при наличии двух необходимых условий:

- стимулирующая роль окружающей среды – «вызов»;
- наличие в социуме творческого меньшинства, способного дать необходимый «отклик» на «вызов».

Таким образом, именно функциональная специализация является инструментом включения города во внешнюю среду и ее адекватность, с одной стороны, требованиям внешней среды, а с другой – интересам городского социума – фактором длительной позитивной динамики городского жизненного цикла. Новые потребности общества требуют появления новых функций, выполняемых городами в системе хозяйства и расселения, что в свою очередь детерминирует появление новых и отмирание старых элементов городской экономики.

Город, не способный управлять объективными процессами функциональной трансформации, или противостоять тем процессам, влияние на которых городских властей ограничено, рано или поздно обрекает себя на переход к завершающей фазе жизненного цикла.

В результате именно градообразующий комплекс и формирующие его хозяйствующие субъекты выступают локомотивом как подъемов, так и спадов городской экономики. Причем развитие градообразующего комплекса, обеспечивающего реализацию внешних функций города, идет опережающими темпами по сравнению с развитием города как самостоятельного субъекта хозяйства и расселения.

В период подъема рост объемов производства и доходов в градообразующем секторе ведет, с одной стороны, к росту совокупного потребительского спроса, а с другой стороны – к росту инвестиционного спроса на территории города. Расширение емкости внутреннего рынка города становится стимулом для роста объемов производства и доходов в градообслуживающем секторе. Увеличение прибыли предприятий и доходов населения в свою очередь ведет к повышению наполняемости городского бюджета и как следствие – к активизации социальной политики, расширению спектра и повыше-

нию качества предоставляемых городом общественных благ и услуг и в результате – к повышению качества жизни горожан.

В период спада в первую очередь реагируют хозяйствующие субъекты градообразующего сектора. Действуя на внешних рынках, они хотя и получают более высокие доходы, но вместе с тем в гораздо большей степени подвержены разнообразным рискам колебания рыночной конъюнктуры. Однако неизбежное снижение прибыли и доходов сужает емкость внутреннего рынка, ограничивает объемы производства градообслуживающего комплекса, сокращает налоговые поступления в бюджет и в итоге ведет к общей стагнации экономической и социальной сферы города [14].

Графически взаимосвязь между циклом развития градообразующей функциональной специализации и циклом развития города представлена на рис. 1.

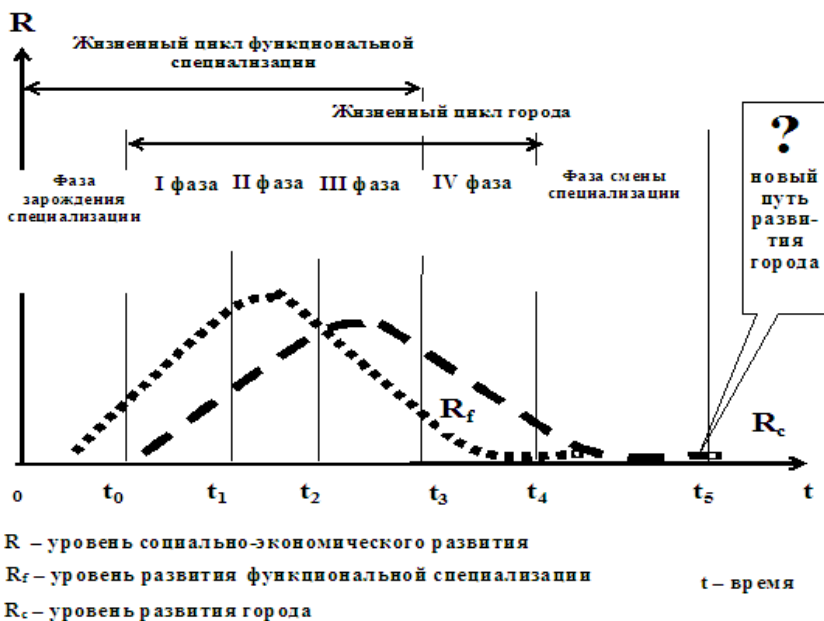


Рис. 1. Взаимосвязь жизненного цикла функциональной специализации и жизненного цикла города

В фазе формирования миссии города, определения его функциональной специализации во внешней среде активизируются предприятия градообразующего комплекса, осуществляющие разработку и

вывод новых товаров на рынок. Наиболее активно развиваются те отрасли градообразующего комплекса, которые находятся на начальных стадиях жизненного цикла.

В первой фазе импульсы, заданные развитием ведущих секторов градообразующего комплекса, начинают оказывать позитивное синергетическое влияние на состояние экономики города в целом за счет роста различных компонентов совокупного городского спроса. Вместе с тем позитивные импульсы концентрируются пока в экономической сфере, состояние социальной сферы города и качество жизни населения растет существенно медленнее, что связано как с инерционностью социальных процессов, так и с необходимостью аккумуляции материальных и нематериальных ресурсов территории для достижения качественно нового состояния экономики города. Товары, обеспечивающие реализацию новой функциональной специализации, находятся на стадии роста спроса. На стадии роста находятся также ведущие отрасли и предприятия градообразующего сектора.

Во второй фазе жизненного цикла города темпы развития секторов градообразующего сектора, связанных с формированием новой функциональной специализации, достигают своего максимума. В сферу притяжения внутренних городских полюсов экономического роста втягиваются новые территории, хозяйствующие субъекты, пригородные районы. Начинается процесс «конвертации» результатов экономического роста города в расширение спектра и повышение доступности разнообразных общественных услуг, повышается наполняемость бюджета города, появляются возможности реализации новых социальных программ. Период преобладания сбережений необратимо сменяется периодом роста потребления. Товары, предприятия, обеспечивающие реализацию новой функциональной специализации, переходят на стадию зрелости. Ситуация в отраслях будет определяться соотношением видов бизнеса, находящихся на стадии роста спроса и стадии зрелости.

На третьей фазе жизненного цикла города активность ведущих секторов градообразующего сектора начинает снижаться. На стадию зрелости, вероятнее всего, переходят и ведущие отрасли градообразующего комплекса. Однако этот спад компенсируется повышенными темпами роста других секторов градообразующего и градообслуживающего секторов, которые именно теперь в полной мере используют возможности расширения производства в силу роста емкости внутреннего спроса и привлечения внешних финансовых ресурсов на территорию города. Именно теперь достигает своего максимума

бюджетная обеспеченность и показатели качества жизни.

Четвертая фаза – фаза, когда экономический спад ведущих секторов градообразующего комплекса начинает распространяться на экономику города в целом. При этом темпы спада объемов производства в отраслях градообразующего комплекса, зависящих от внешнего спроса, на величину которого, как правило, местные органы власти не в состоянии оказать воздействие, будут более быстрыми, чем темпы спада в отраслях градообслуживающего комплекса, ориентированных на обслуживание повседневных потребностей населения. Вместе с тем в силу инерционности социальных процессов и процессов бюджетного финансирования социальных услуг в городе еще длительное время после перехода к этой ступени цикла могут сохраняться на высоком уровне показатели качества жизни, такие как продолжительность жизни, уровень заболеваемости, доступность здравоохранения и образования.

Завершающая фаза – фаза стагнации, которая охватывает все подсистемы социальной и экономической сферы города. Исчерпывается сдерживающее влияние фактора инерционности социальной политики. Стагнация отраслей градообразующего и градообслуживающего сектора городской экономики сопровождается резким ухудшением качества жизни населения. Однако содержание данного этапа не может быть сведено только к негативным моментам. Именно на этом этапе должны быть приняты управленческие решения, обеспечивающие поиск новой функциональной специализации города. Этот поиск может идти на основе использования ресурсов саморазвития и самоадаптации сложных социально-экономических систем. В этом случае главной движущей силой поисков становятся частнохозяйствующие субъекты, заинтересованные в восстановлении экономической привлекательности ведения бизнеса в данном городе. Он также может идти на основе совместного поиска новых вариантов развития, который осуществляется совместно органами власти разных уровней, представителями бизнеса и населения. Оба варианта имеют право на существование, однако опыт показывает, что именно частногосударственное партнерство в возрождении депрессивных территорий становится наиболее эффективным инструментом аккумуляирования и организации территориальных ресурсов в интересах возрождения города. Таким образом, конечность жизненного цикла еще не означает конечности существования городского поселения.

Однако реальность, безусловно, сложнее этой идеальной модели. В настоящий момент анализ существующих траекторий развития

российских городов позволяет выделить несколько основных вариантов долгосрочной динамики их социально-экономических показателей (рис. 2) [15].

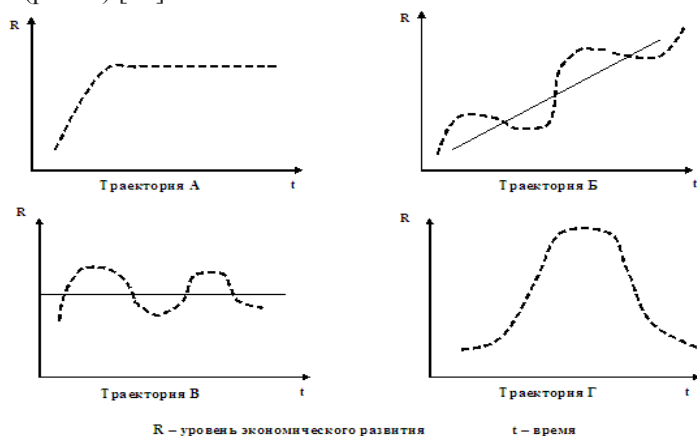


Рис. 2. Траектории жизненного цикла города

Траектория А, когда за периодом подъема наступает стабилизация, характерна для городов, которые сталкиваются с серьезными ограничениями емкости внешнего рынка для расширения деятельности предприятий и организаций градообразующего сектора. Другой вариант – города, масштабы производственной деятельности которых ограничены государственными экономическими или военно-политическими приоритетами. После достижения изначально запланированных показателей уровень их социально-экономической активности стабилизируется, и в большинстве случаев город функционирует в этих заданных рамках.

Траектория Б характеризуется наличием повторяющихся циклов, причем каждый цикл обеспечивает переход к новой стадии развития. Подобная динамика наиболее благоприятна для города. Она возникает в том случае, когда градообразующий сектор оказывается способным воспринимать и внедрять инновации. При этом может не произойти содержательного изменения сферы специализации в силу того, что цикл удовлетворения потребностей с помощью технологии может быть значительно длиннее, чем жизненный цикл конкретных продуктов, производимых градообразующими предприятиями.

Траектория В характеризуется наличием повторного цикла, когда за первоначальным подъемом следует еще один, менее выражен-

ный, а затем наступает фаза стабилизации. Далее всплески экономической активности города могут повторяться, но они не приводят к переходу на новую стадию развития. Подобная ситуация возникает, например, если существует стабильный спрос на продукцию отрасли специализации городского поселения, изменения которого объясняются текущими колебаниями экономической конъюнктуры, что позволяет градообразующим предприятиям вести пассивную политику, не используя эндогенные факторы развития. Траектория с повторными колебаниями может встречаться у городов с практически любой хозяйственной специализацией.

Траектория Г характеризуется явно выраженными периодами расцвета и упадка. Это наиболее неблагоприятная форма динамики городского развития. Она встречается в ситуациях, когда общественные потребности, стимулировавшие появление города, не носят долгосрочного характера. С точки зрения хозяйственной специализации, подобная траектория жизненного цикла наблюдается у городов, где градообразующие предприятия связаны с разработкой и освоением природных ресурсов (горнодобывающая, лесная промышленность). Причем в наиболее тяжелой ситуации оказываются здесь именно моногорода горнодобывающего профиля, так как возобновление минерально-сырьевых ресурсов невозможно даже на очень длительных промежутках времени, в силу чего уже на стадии проектирования населенного пункта должны учитываться возможности диверсификации экономической структуры, чтобы к моменту исчерпания запасов полезных ископаемых существовали альтернативные сферы приложения труда для населения города.

Таким образом, именно завершение жизненного цикла сформировавшейся в городе внешней функциональной специализации является критическим моментом с точки зрения определения дальнейших перспектив городского развития. Переход и протекание завершающей части жизненного цикла будет отличаться существенной спецификой у городов разного размера, действующих в различных природно-климатических условиях, с различными видами хозяйственной специализации. Вместе с тем цели разработки политики реабилитации городов, исчерпавших прежний вид внешней специализации, требуют обоснования как общих теоретико-методологических положений, определяющих закономерности функционирования городов на завершающей стадии жизненного цикла, так и конкретных методических рекомендаций и практических решений по возрождению разнообразных типов городских поселений, обра-

зующих современную систему городского расселения.

Сравнительный анализ зарубежного и российского опыта реализации антикризисной городской политики позволил выявить наиболее серьезные проблемы ее реализации и предложить рекомендации по реабилитации городов, находящихся на нисходящей стадии жизненного цикла [14].

Изучение практики управления территориальным развитием за рубежом позволяет отметить существенное повышение внимания к проблемам поддержки городских поселений, находящихся в неблагоприятной социально-экономической ситуации. Возникающие на местном уровне проблемы больше не рассматриваются как события, касающиеся только местных органов самоуправления и местного общества. Напротив, разнообразные программы поддержки развития городов реализуются как на региональном, так и на общенациональном уровнях. В Европейском Союзе существенную роль начинают играть наднациональные программы поддержки городского развития.

В России накоплен определенный опыт мероприятий по реабилитации проблемных городов. Он существует по трем группам городских поселений: городские поселения горнодобывающей, в первую очередь, угольной промышленности, с истощенной минерально-сырьевой базой; моногорода с критической ситуаций в сфере занятости; города с неблагоприятной экологической ситуацией.

Для проведения анализа изменения места городов в региональной системе производства и расселения в Челябинской области была выделена группа населенных пунктов: В. Уфалей, Коркино, Копейск, Касли, Катав-Ивановск, которые с высокой долей вероятности можно отнести к категории городов, находящихся или готовящихся перейти к нисходящей стадии жизненного цикла [1]. При этом в ряде городов исчерпание возможностей развития на базе прежней функциональной специализации диагностируется еще в период 60–70-х годов прошлого века.

В В. Уфалее, Коркино, Копейске истощена ресурсная база ведущих градообразующих предприятий. В Катав-Ивановске и Каслях градообразующие предприятия не смогли закрепиться ни на общероссийском, ни на региональном рынке со своей традиционной продукцией. В эту же группу был включен и Карабаш, демонстрирующий диаметрально противоположную динамику показателей состояния промышленного комплекса и социально-демографической сферы. Для всех городов анализируемой совокупности характерна низкая степень диверсификации градообразующего комплекса, ве-

душую роль в котором, как правило, играет одно, максимум два предприятия горно-металлургической промышленности.

Выявленные проблемы позволили сформулировать рекомендации по реабилитации городов, находящихся на нисходящей стадии жизненного цикла функциональной специализации, позволяющие преодолеть ограниченность принимаемых управленческих решений. С со- держательной точки зрения предложенные рекомендации включают:

- характеристику основных этапов принятия управленческих решений при разработке политики городской реабилитации;
- описание сценариев преодоления городом нисходящей стадии жизненного цикла и условий их реализации;
- характеристику основных этапов преодоления городом нисходящей стадии жизненного цикла и мультипликативных эффектов, возникающих в ходе взаимодействия на каждом этапе ведущих элементов городской экономики;
- обоснование механизмов и инструментов реабилитации основных городских подсистем.

Успех политики реабилитации будет обеспечен только в случае принятия комплексных управленческих решений, направленных на оздоровление не отдельных элементов градообразующего комплекса, а города как целого, обеспечивающего создание благоприятных условий не только для хозяйственной деятельности, но и для проживания. Особо отмечается, что залогом долгосрочных успехов выбранной стратегии реабилитации является в первую очередь выявление конкурентных преимуществ, которыми обладает угасающий город в региональной системе производства и расселения.

Рекомендации по городской реабилитации были конкретизированы применительно к двум городам Челябинской области – Карабашу и Коркино. С одной стороны, эти рекомендации между собой логически взаимосвязаны, так как предполагают комплексную реабилитацию города, с другой стороны, они максимально учитывают специфику внутренней и внешней среды функционирования этих поселений.

Мероприятия по реабилитации Карабаша предусматривают:

- реабилитацию городской среды, вывод мест проживания с территории непосредственного воздействия «Карабашмеди»;
- экологическую реабилитацию города, направленную не просто на сокращение объемов текущих выбросов, а на восстановление ущерба, нанесенного территории города и здоровью людей в течение многих десятилетий;
- улучшение социально-демографической ситуации в городе;

Проблемы в управлении социально-экономическими системами

- возрождение других предприятий градообразующего комплекса, на которых была бы возможна официальная занятость местного населения;
- восстановление градообслуживающего сектора, обеспечивающего товарами и услугами местные потребности.

Данные мероприятия были положены в основу разработки комплексного инвестиционного плана (КИП) развития Карабашского городского округа, который включен в программу господдержки моногородов Правительства РФ [10]. КИП нацелен на создание условий для ускоренного социально-экономического развития посредством реализации стратегических целей и задач его основных подсистем: градообразующего предприятия, местной промышленности и малого бизнеса, органов местного самоуправления, социальной и инженерной инфраструктур. План разработан в соответствии со Стратегией социально-экономического развития Карабашского городского округа до 2020 года.

Список литературы

1. Анимица, Е. Г. Градоведение : учеб. пособие для вузов / Е. Г. Анимица, Н. Ю. Власова. – Изд 2-е., перераб. и доп. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2006.
2. Анимица, Е. Г. Жизненный цикл ЗАТО : фазы адаптации к рыночной динамике / Е. Г. Анимица, А. П. Дубнов, Л. В. Коваль // Циклы : материалы Четвертой междунар. конф. – Ставрополь : СевКавГТУ, 2002.
3. Анимица, Е. Г. Цикличность социально-экономических процессов / Е. Г. Анимица, Е. М. Кочкина, А. Т. Тертышный // Циклы : материалы Второй междунар. конф. – Ставрополь : СевКавГТУ, 2000.
4. Боже-Гарнье, Ж. Очерки по географии городов / Ж. Боже-Гарнье, Ж. Шабо. – М. : Иностран. лит., 1967.
5. Бродель, Ф. Динамика капитализма / Ф. Бродель. – Смоленск : Полиграмма, 1993.
6. Валлерстайн, И. Изобретение реальностей времени-пространства : к пониманию наших исторических систем / И. Валлерстайн // Время мира. – Новосибирск. – Вып. 2. – 2001.
7. Ефремов, В. С. Классические модели стратегического анализа и планирования : модель ADL/LC / В. С. Ефремов // Автоматизация управления компаниями. – 2006. – № 5.
8. Котлер, Ф. Маркетинг мест / Ф. Котлер, К. Асплунд, И. Рейн, Д. Хайдер. – СПб. : Стокгольм. шк. экономики в СПб, 2005.

9. О'Салливан. Экономика города / О'Салливан. – М. : Инфра-М, 2002.

10. ОАО «НТЦ-НИИОГР» : комплексный инвестиционный план развития Карабашского городского округа 2010–2015 гг. – Челябинск, 2010.

11. Поппер, К. Р. Объективное знание : эволюционный подход / К. Р. Поппер. – М. : Едиториал УРСС, 2002.

12. Портер, М. Конкуренция / М. Портер. – М. : Вильямс, 2005.

13. Трененков, Е. М. Диагностика в антикризисном управлении / Е. М. Трененков, С. А. Дведенидова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 1.

14. Тургель, И. Д. Моноспециализированный город : теория и практика стратегического управления социально-экономическим развитием / И. Д. Тургель. – Екатеринбург : Изд-во УрГГГА, 2001.

15. Тургель, И. Д. Теоретико-методологические аспекты исследования жизненного цикла города / И. Д. Тургель. – URL : www.vestnik.uapa.ru/ru-ru/issue/2008/03/14/.

16. Форрестер, Дж. Динамика развития города / Дж. Форрестер. – М. : Прогресс, 1974.

Е. А. Сайкова

доцент, канд. экон. наук

Миасский филиал

Челябинский государственный университет

А. И. Каштанова

студентка

Миасский филиал

Челябинский государственный университет

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПРОЦЕССОМ

Развитие современного общества немислимо без интеллектуального продукта, который получается в результате инновационной деятельности.

Инновации – обширное понятие, включающее в себя нововведения в самых различных областях человеческой деятельности. Это могут быть идеи, технологии, товары, услуги, и они обладают несомненными конкурентными преимуществами. Официальными российскими терминами в области инновационной деятельности являются термины, используемые в «Концепции инновационной

Проблемы в управлении социально-экономическими системами

политики Российской Федерации на 1998–2000 годы», одобренной постановлением Правительства РФ от 24 июля 1998 года № 832. В частности, в этом документе дается следующее определение инновации: «Инновация (нововведение) – конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности».

Понятие ‘инновация’ тесно связано с понятием ‘инновационный процесс’, под которым в свою очередь понимают последовательную цепь событий от новой идеи до ее реализации в конкретном продукте, услуге или технологии и дальнейшее распространение нововведения.

Инновационный процесс – это процесс последовательного превращения идеи в товар, проходящий этапы фундаментальных и прикладных исследований, конструкторских разработок, маркетинга, производства и сбыта. Сущность инновационного процесса проявляется в том, что он представляет собой целенаправленную цепь действий по инициации инновации, по разработке новых продуктов и операций, по их реализации на рынке и дальнейшей диффузии.

Распространение нововведений, как и их создание, является составной частью инновационного процесса. Изучение литературы позволило разделить утверждения ученых в области исследований инновационной сферы и возможности осуществления контроля над инновациями на две условные группы: авторы, считающие ошибочным отождествлением инновации с контролируемым процессом, и авторы, которые убеждены, что инновация должна быть полноценным управляемым контролируемым процессом (см. таблицу).

Подходы к понятию ‘инновационный процесс’

Группа	Авторы	Подход к понятию ‘инновационный процесс’
Инновационный процесс – развитие, не поддающееся управлению	К. Сойер	Нововведения, в отличие от бизнес-процессов, имеют противоположные свойства и могут быть названы «анти-процессами»
	Ж. Фонсека	Инновационные идеи рождаются в результате ежедневного непрерывного общения и не могут быть ограничены рамками установленного промежутка времени

Группа	Авторы	Подход к понятию ‘инновационный процесс’
<p>Инновационный процесс – развитие, не поддающееся управлению</p>	<p>К. В. Балдин</p>	<p>Инновации не только сталкиваются с неопределенностями рынка, но, с неизбежностью изменяя структуру рынка, сами инициируют изменения – эффекты, которые слабо или вовсе не поддаются формализации, то есть имеют неопределенный характер</p>
	<p>К. Ф. Малдер</p>	<p>Результат инновации как процесса не может быть заранее определен и гарантирован заранее</p>
<p>Инновационный процесс – управляемый процесс</p>	<p>А. Д. Литтл</p>	<p>Само управление инновационными процессами в начале третьего тысячелетия станет настоящей инновацией в менеджменте</p>
	<p>Т. Джонс</p>	<p>Управление творческим процессом в контексте инновационного – задача непростая, однако осуществимая</p>
	<p>Л. Н. Оголева</p>	<p>Инновационный процесс как объект управления характеризуются неопределенностью, многовариантностью и по своей сути являются вероятностными, а комплексность нововведений придает особую сложность методам и приемам управления инновационной деятельностью</p>
	<p>Й. Шумпетер</p>	<p>Инновационная деятельность – это целесообразное преобразование различных сторон общественной жизни с целью получения социальных, экономических и других эффектов</p>
<p>Ф. Янсен</p>	<p>Управление инновационным процессом направлено на уменьшение неопределенности и в то же время на использование этой неопределенности</p>	

Группа	Авторы	Подход к понятию 'инновационный процесс'
Инновационный процесс – управляемый процесс	Р. Федерманн	Под инновационным процессом понимает последовательность работ (функций) по подготовке и внедрению инноваций. Выделяет 12 этапов, охватывающих процесс управления инновационной деятельностью на предприятии
	Дж. Эванс, Б. Берман; Р. Хизрич, М. Петерс	Рассматривают инновационный процесс с позиции планирования новой продукции
	П. Н. Завлин	Под инновационным процессом предлагает понимать последовательную цепь событий, в ходе которых инновация вызревает от идеи до конкретного продукта, технологии или услуги и рассматривается в хозяйственной практике

Мы придерживаемся точки зрения о том, что инновационный процесс – это не просто развитие, но и процесс, которым компании способны и обязаны руководить. Инновация представляет собой непрерывный процесс создания, тестирования и внедрения новых идей. Организации должны иметь существенные бизнес-причины для инновационной деятельности, то есть инновация не должна являться самоцелью, а изменения во внешней среде этих компаний, такие, как изменения потребностей клиентов, появление новых технологий, различные приоритеты и др., должны служить катализаторами инновационной деятельности, а также создавать причины для пересмотра как миссии, так и организационных процессов компаний.

Различают три логические формы инновационного процесса:

- 1) простой внутриорганизационный (или натуральный);
- 2) простой межорганизационный (или товарный);
- 3) расширенный.

Первый из них предполагает создание и использование новшества внутри одной организации, новшество в этом случае не принимает товарной формы.

При простом межорганизационном инновационном процессе новшество выступает как предмет купли-продажи. Такая форма инновационного процесса означает отделение функции создателя и производителя новшества от функции его потребителя.

Третий – расширенный инновационный процесс проявляется в создании новых производителей нововведения, в нарушении монополии производителя-пионера, что способствует через взаимную конкуренцию совершенствованию потребительских свойств выпускаемого товара. В условиях товарного инновационного процесса действуют как минимум два хозяйствующих субъекта: производитель (создатель) и потребитель (пользователь) нововведения. Если новшество – технологический процесс, его производитель и потребитель могут совмещаться в одном хозяйствующем субъекте.

Простой инновационный процесс переходит в товарный за две фазы:

- 1) создание новшества и его распространение;
- 2) диффузия нововведения.

Первая фаза – это последовательные этапы НИОКР, организация опытного производства и сбыта, организация коммерческого производства. На первой фазе еще не реализуется полезный эффект нововведения, а только создаются предпосылки такой реализации. На второй фазе общественно-полезный эффект перераспределяется между производителями нововведения, а также между производителями и потребителями.

Распространение инновации – это информационный процесс, форма и скорость которого зависят от мощности коммуникационных каналов, особенностей восприятия информации хозяйствующими субъектами, их способностей к практическому использованию этой информации. Ведь дело в том, что хозяйствующие субъекты, действующие в реальной экономической среде, проявляют неодинаковое отношение к поиску инноваций и разную способность к их усвоению.

Диффузия инновации – процесс, посредством которого нововведение передается по коммуникационным каналам между членами социальной системы во времени. Нововведениями могут быть идеи, предметы, технологии и прочее, являющиеся новыми для соответствующего хозяйствующего субъекта. Иными словами, диффузия – это распространение уже однажды освоенной и использованной инновации в новых условиях или местах применения. В результате диффузии возрастает число как производителей, так и потребителей и изменяются их качественные характеристики. Непрерывность но-

вовведенческих процессов определяет скорость и границы диффузии нововведений в рыночной экономике.

В реальных инновационных процессах скорость диффузии нововведений зависит от различных факторов:

- а) формы принятия решения;
- б) способа передачи информации;
- в) свойств социальной системы;
- г) свойств самого нововведений.

Свойствами нововведений являются:

- 1) относительные преимущества по сравнению с традиционными решениями;
- 2) совместимость со сложившейся практикой и технологической структурой;
- 3) сложность;
- 4) накопленный опыт внедрения и др.

Один из главных факторов распространения любой инновации состоит в ее взаимодействии с соответствующим социально-экономическим окружением, существенным элементом которого являются конкурирующие технологии. Согласно теории нововведений **Й. Шумпетера**, диффузия нововведений – это процесс кумулятивно-го увеличения числа имитаторов (последователей), внедряющих нововведения вслед за новатором в ожидании более высокой прибыли.

По И. Т. Балабанову, инновационный процесс включает в себя семь элементов, соединение которых в единую последовательную цепочку образует структуру инновационного процесса. К этим элементам относятся: инициация; маркетинг инновации; выпуск (производство) инновации; реализация инновации; продвижение инновации; оценка эффективности инновации; диффузия инновации.

Началом инновационного процесса является инициация. Инициация (от лат. ‘initiatio’ – совершение таинств) – это деятельность, состоящая в выборе цели инновации, постановке задачи, выполняемой инновацией, поиске идеи инновации, ее технико-экономическом обосновании и в материализации идеи.

Материализация идеи означает превращение идеи в вещи (товар), т. е. в имущество, новый продукт, в документ имущественного права (лицензию на право использования ноу-хау, технологии) и в документ по технологической операции. Инициация не только является отправной точкой инновационного процесса, но и основой для дальнейшего нормального хода протекания самого инновационного процесса.

После обоснования нового продукта (операции) проводятся маркетинговые исследования предлагаемой инновации. В ходе маркетинговых исследований изучается спрос на новый продукт или операцию, определяется количество или объем их выпуска, если они лимитируются, определяются потребительские свойства и товарные характеристики, которые следует придать инновации, как товару, выходящему на рынок. Затем производится продажа инновации, т. е. **появление на рынке небольшой партии инновации, ее продвижение, оценка эффективности и диффузия.**

Продвижение инновации представляет собой комплекс мер, направленных на реализацию инноваций (передача информации, реклама, организация процесса торговли и др.).

Эффективность инновационных нововведений предлагаем понимать как:

- 1) макроэкономическую (эффективность с точки зрения всего национальной экономики, а также регионов, отраслей и пр.);
- 2) бюджетную (с точки зрения влияния на доходы и расходы бюджета);
- 3) коммерческую (с точки зрения влияния на доходы и расходы участников проектов).

Результаты реализации инновации и затраты на ее продвижение подвергаются статистической обработке и анализу, на основании чего рассчитывается эффективность инновации. Инновационный процесс заканчивается диффузией инновации.

Инновационная деятельность характеризуется сложностью и высоким риском. Для инициации инновации бывает недостаточно наличия внутренних стимулов и потенциала. Здесь решающей движущей силой могут стать внешние стимулы и в частности государственная поддержка. Сферой активной государственной поддержки должна стать, прежде всего, фаза «Фундаментальная наука». Научные идеи не могут быть непосредственно использованы в хозяйственной деятельности, целью которой является прибыль. Поэтому государство во многом должно взять на себя функцию обеспечения бизнеса одним из важнейших ресурсов инновационного процесса – научными знаниями и идеями. Целями государственной политики ведущих стран мира в области поддержки науки являются:

– увеличение вклада науки и техники в развитие экономики страны. В зарубежных странах до 90 % **экономического роста** достигается за счет научно-технического прогресса, тогда как в России – по данным 2009 года – менее 5 % (в 1990 эта доля доходила до 65 %);

Проблемы в управлении социально-экономическими системами

- укрепление безопасности и обороноспособности страны;
- улучшение экологической обстановки;
- сохранение и развитие сложившихся научных школ;
- повышение конкурентоспособности национального продукта

на мировом рынке.

Принципами, на основе которых реализуются вышеперечисленные цели, являются:

- свобода научного и научно-технического творчества;
- правовая охрана интеллектуальной собственности;
- интеграция научной, научно-технической деятельности и образования;
- концентрация ресурсов на приоритетных направлениях научного развития.

Таким образом, инновационный процесс заключается в формировании и развитии содержания и организации нового. Он представляет собой совокупность процедур и средств, с помощью которых научное открытие или идея превращаются в нововведение. Деятельность, обеспечивающая превращение идей в нововведение и формирующая систему управления этим процессом, является инновационной деятельностью.

Список литературы

1. Гиваргизов, М. Справедливый «делёж» в рамках 217-ФЗ и с инвестором / М. Гиваргизов. – URL: http://www.allventure.ru/articles/180/print_version.html.

2. Гретченко, А. А. Роль государства на пути к инновационной экономике / А. А. Гретченко // Экон. науки. – 2010. – № 7. – С. 12–18.

3. Гугелев, А. В. Инновационный менеджмент : учебник / А. В. Гугелев. – М. : Дашков и Ко, 2008. – 235 с.

4. Инвестиционная лестница. Дао инновационного бизнес-проекта // Бизнес-журнал (Казанский). – 2010. – № 5. – С. 56–57.

5. Малахова, Б. Д. Инновационный процесс как объект управления / Б. Д. Малахова // Аудитор. – 2011. – № 2. – С. 49–54.

6. Некрасов, В. И. Условия и проблемы реализации инновационной деятельности в экономике / В. И. Некрасов // Экономика региона. – 2011. – № 3. – С. 273–276.

7. Пилипчук, В. В. Инновационный менеджмент : учеб. пособие / В. В. Пилипчук // Единое окно доступа к образовательным ресурсам. – URL: http://window.edu.ru/window_catalog/pdf2txt?p_id=18300.

8. Стадии развития инновационной компании. – URL : <http://venture-biz.ru/stadii-razvitiya>.

9. Хайниш, С. Управление изменениями и механизмы активного развития на предприятии / С. Хайниш, Н. Токарева; под ред. Ю. Емельянова. – М. : МНИИПУ, 2011.

О. А. Соловьева

доцент, канд. экон. наук

Челябинский государственный университет

ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Государственное регулирование осуществляется следующими основными методами:

- прямого регулирования хозяйства;
- косвенного воздействия на экономику через кредитно-денежную сферу.

Прямое вмешательство государства – это принятие законодательных актов, призванных упорядочить и развивать отношения между всеми элементами рыночной системы. Они оказывают непосредственное воздействие на деятельность хозяйствующих субъектов и вынуждают их принимать решения, основанные не на самостоятельном экономическом выборе, а на предписаниях государства.

Косвенное вмешательство предполагает осуществление государственного регулирования посредством использования основных инструментов государственной экономической политики, которыми являются налогово-бюджетная и кредитно-денежная политика. Оба эти направления государственной политики тесно связаны друг с другом.

Косвенные методы государственного регулирования экономики предусматривают использование инструментов воздействия государства на частное предпринимательство с точки зрения обеспечения макроэкономических пропорций расширенного воспроизводства. Другими словами, при их применении государство прямо не вмешивается в процесс принятия решений экономическими субъектами. Оно лишь создает предпосылки к тому, чтобы при самостоятельном выборе субъекты тяготели к тем вариантам, которые соответствуют целям государственной экономической политики. Преимуществом косвенных методов воздействия является то, что они не нарушают рыночной ситуации, а недостатком – определенный

временной лаг, возникающий между моментами принятия государством мер, реакцией на них экономики и реальными изменениями в хозяйственных результатах. Косвенные методы могут иметь различную степень влияния на принятие субъектами самостоятельных решений: налоги и пошлины, например, воздействуют достаточно активно, предоставление же экономической информации рыночному сектору хотя и экономически реализуется в интересах государственной политики, но не вызывают столь серьезной реакции рыночных агентов.

Являясь, по сути, ограничителем, регулятором отношений, государственное вмешательство, в свою очередь, должно основываться на четких принципах.

Одним из главных принципов государственного регулирования предпринимательства является принцип законности. Государственное воздействие на экономику может осуществляться только на основе законов и норм, которые должны строго соблюдаться в процессе такого воздействия.

Хозяйственно-плановая концепция исходит из необходимости единого регулирования горизонтальных и вертикальных предпринимательских отношений. Поэтому большинство принципов предпринимательского права одновременно выступает в качестве принципов государственного регулирования экономики и предпринимательства.

В качестве позитивного момента можно отметить, что законодательство в сфере государственного регулирования конкретных видов и направлений предпринимательской деятельности, хотя и бессистемно, но оно постоянно совершенствуется и развивается.

Другой принцип – принцип свободы предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Предполагает свободный выбор вида деятельности, контрагентов по договору, свободное определение условий договора, свободную конкуренцию, свободу деятельности на всей территории государства и т. д. Должен строго соблюдаться и учитываться при осуществлении государственного регулирования предпринимательства. Это в полной мере относится и к другим принципам хозяйственного права.

Принцип равенства форм собственности и действующих на их основе хозяйствующих субъектов. Принцип обозначен в соответствии с тем, что он предполагает, в частности, отсутствие привилегий для каких-либо хозяйствующих субъектов в ущерб другим (равенство юридическое, а не экономическое).

Принцип партнерства хозяйствующих субъектов. Применительно к вертикальным хозяйственным отношениям он предполагает деловое сотрудничество предпринимательских субъектов, их содействие друг другу в выполнении обязательств.

Принцип сочетания частных и публичных интересов. Оптимальное сочетание в экономике рыночной саморегуляции и государственного регулирования – один из важнейших аспектов эффективного функционирования национального хозяйства. Это обусловлено тем, что, с одной стороны, частные интересы стремятся к максимальной саморегуляции, а с другой стороны, защита публичных интересов невозможна без государственного регулирования.

Принцип единства экономического пространства предполагает свободное перемещение товаров, работ, услуг и финансовых средств на всей территории страны. Построение единой вертикали исполнительной власти во многом должно способствовать обеспечению действия названного принципа.

Применение прямых и косвенных методов государственного регулирования, основанное на выше обозначенных принципах, – залог оптимального государственного регулирования предпринимательства и развития предпринимательской среды.

Ю. Н. Старцев

доцент, канд. техн. наук

Челябинский государственный университет

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ – СТРУКТУРНЫЙ ЛИФТ

Постиндустриальная организация экономики в стране столкнулась с различными фактами снижения эффективности функционирования фирм и организаций. В частности было отмечено, что фирмы с традиционными организационными структурами зачастую работают неэффективно, что приводит к необходимости изменения их организационной конфигурации.

Последние 50–70 лет под повышением эффективности организационных структур, как правило, понимались процессы укрупнения производственных предприятий путём слияния и поглощения отдельных фирм с потерей их юридической самостоятельности. В отраслях, занимающихся массовым производством практически однородной продукции, описанные процессы корпорирования да-

вали заметный эффект. В основном это касалось предприятий, занимающихся сырьевым (нефть, газ, металлопрокат, лес, зерно, рыба и т. п.) и традиционным (станкостроение, автомобилестроение, производство бумаги, текстиля, традиционных стройматериалов и т. п.) производством.

Однако постиндустриальная эпоха характеризуется значительным ростом других типов производств: инновационных, высокотехнологичных, эксклюзивных и др. Всё большую долю в общем объёме производства начинают играть фирмы, производящие полупроводниковую, электронную, электронно-цифровую продукцию, программное обеспечение, одежду и обувь (особенно высококачественную и модную), игрушки и украшения, кинофильмы и программы радио- и телепередач, фирмы, оказывающие проектные, аналитические, образовательные и консультационные услуги и т. д. К этому перечню также примыкает строительство и благоустройство, так как каждое здание, сооружение, ландшафтный комплекс и т. п., несмотря на использование в больших количествах типовых и универсальных решений, является объектом уникальным и расположенным в уникальном месте. Ещё одной спецификой перечисленных видов производств является выпуск товаров относительно небольшими сериями, с частыми сменами моделей, рынков, потребителей, сильное влияние модных, а иногда и неадекватных тенденций.

Ярким примером последнего, то есть неадекватных тенденций в масштабах всего мира, может служить успех фирмы «Apple» в последние годы. Тридцать лет назад эта фирма со своими персональными компьютерами «Macintosh» занимала лидирующее положение в сфере производства портативной вычислительной техники. Однако в результате ряда неудачных стратегических решений в начале 1990-х годов потеряла свои позиции на рынках и даже её марка стала забываться. Только во второй половине 2000-х годов (пресса связывает это с именем Стива Джобса) благодаря удачному стратегическому решению – совмещению в одном аппарате функций мобильного телефона и портативного компьютера, то есть появлению смартфонов, коммуникаторов, планшетных компьютеров и т. п. – фирма «Apple» снова заняла по объёмам продаж лидирующее положение. Вместе с тем ряд международных экспертов оценивает это совмещение функций как весьма сомнительное достоинство: большой громоздкий телефон и маленький неудобный персональный компьютер. Пример «Apple» оказался заразительным и теперь на этом сегменте рынка энергично расширяют свои продажи «Lenovo»,

НТС, «Acer», «Nokia» и более всего «Samsung». Причём все упомянутые фирмы, работающие в инновационной сфере, имеют объёмы продаж, сравнимые, а иногда и превосходящие объёмы продаж фирм, работающих в сферах нефтедобычи и нефтепереработки, автомобилестроения, металлургии и т. п., то есть традиционных.

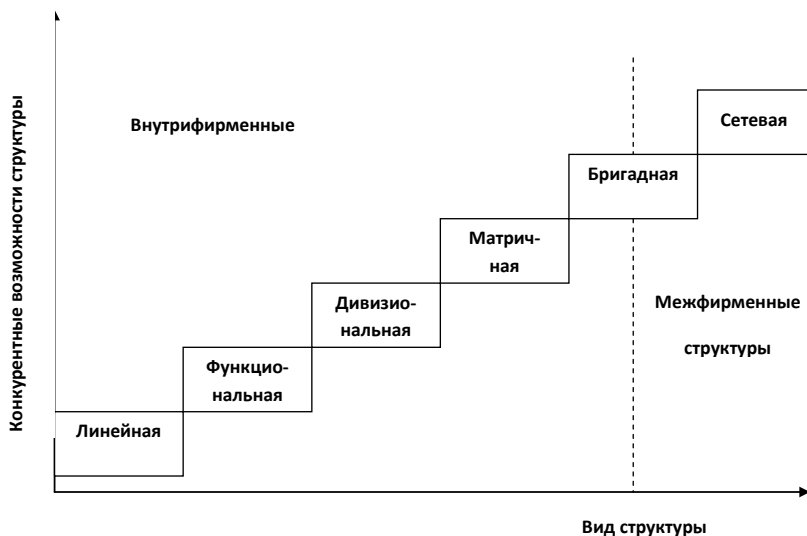
Производство современной инновационной продукции требует и современных производственных структур, которые должны быть гибкими, маневренными и адекватными в широком смысле. Иными должны быть и требования к связям, возникающим между элементами этих структур. Связи уже не могут быть только «жесткими» с потерями юридического лица как в традиционных корпорациях. Гибкость и маневренность производства требуют «смягчения» связей, сопровождаемое, в том числе, формированием структур нового типа из самостоятельных фирм без потери юридического лица.

Реально «смягчение» связей и соответствующая ему реструктуризация будет происходить постепенно, то есть желание усиления конкурентоспособности у конкретных фирм будет сначала приводить к перераспределению функций и соответствующему ему изменению структуры. Это будет выражаться в появлении и исчезновении различных функциональных подразделений: технологических, конструкторских, производственных, маркетинговых, складских, сбытовых, транспортных, информационных, кадровых и т. п. В результате будут формироваться новые структуры, наиболее адекватно отвечающие изменившимся функциям. Причём изменения на рынке могут потребовать дальнейшего роста конкурентоспособности. Это потребует также дальнейшего перераспределения функций и изменения структуры. Этот процесс с определённой долей условности можно назвать структурным лифтом.

Как правило, в погоне за ростом конкурентоспособности внутрифирменные структурные изменения приводят к тому, что сокращается число уровней согласования, функциональные подразделения получают большую самостоятельность и налаживают взаимосвязи по своему усмотрению, количественно и качественно меняется персонал фирмы, привлекаются услуги со стороны и т. д. Некоторые авторы отмечают в подобных случаях (например, см.: Р. Патюрель [1], Р. Майлс и Ч. Сноу [2]) радикальную последовательную смену основных структур (см. рисунок).

При линейной структуре в производственной фирме все связи между элементами являются прямыми и зависящими только от руководителя вышестоящего уровня.

Проблемы в управлении социально-экономическими системами
Структурный лифт (конкурентная смена структур)



При функциональной структуре характер связей начинает в большой степени определяться функциями, возложенными на конкретный элемент.

Дивизиональные структуры возникают тогда, когда внутренние структуры производственных фирм усложняются настолько, что становится проблемой реализовать даже относительно простые управленческие решения. Тогда начинается распад фирм на отдельные крупные комплексы (дивизионы), сосредотачивающиеся либо вокруг какой-либо товарной группы (товарный принцип), либо на какой-либо территории (территориальный принцип).

Матричные структуры возникают тогда, когда у ответственных исполнителей (прорабов) возникает потребность временного привлечения сторонних квалифицированных специалистов, подразделений и даже целых организаций (это уже принято называть аутсёрсингом) для выполнения конкретного проекта. После реализации проекта матричная структура распадается. Таким образом, в организации появляются первые признаки «внутренней сети» (по Р. Майлсу и Ч. Сноу [2]).

Бригадные структуры возникают тогда, когда вокруг ответственного исполнителя (прораба, брокера) формируются достаточно устойчивая бригада, способная реализовывать проекты определён-

ной направленности и сложности, практически не прибегая к услугам со стороны. Таковую структуру Р. Майлс и Ч. Сноу называют «внутренней сетью» [2]. Бригадные структуры, как правило, уже не являются единой фирмой в общепринятом смысле, а относятся к сетевым.

Сетевые в полном смысле этого слова структуры возникают тогда, когда ответственный исполнитель (прораб, брокер, руководитель фирмы) чувствует либо необходимость «дозагрузить» отдельные элементы своей бригады (фирмы, сети) дополнительными заказами, вместе с тем, не теряя их из своего ближайшего окружения, так как они постоянно выполняют устойчивый объём работ («стабильные сети» по Р. Майлсу и Ч. Сноу [2]), либо необходимость быстрого формирования новой структуры на «пустом месте», способной выполнить «неожиданный» заказ («динамические сети» по Р. Майлсу и Ч. Сноу [2]).

В итоге можно утверждать, что технологическая суть структурного лифта заключается в постоянном формировании наиболее эффективной на данный момент структуры рассматриваемой системы, отличающейся наивысшей конкурентоспособностью также на данный момент. Таким образом, структурный лифт поднимает конкурентоспособность системы за счёт совершенствования её структуры, которая, соответственно, позволяет составляющим её элементам также быть более конкурентоспособными. Причём это касается не только конкретного производственного предприятия, но также территорий городов, регионов и стран. Это хорошо видно из приведённого рисунка, где организационные структуры развиваются сначала внутри фирмы, а затем в погоне за ростом конкурентоспособности начинают выходить за пределы конкретной фирмы и формировать межфирменные структуры. Как правило, при этом захватываются фирмы, функционирующие на близлежащих территориях районов, городов, регионов – формируется высококонкурентный и нередко инновационный кластер. Объяснение кроется в том, что более конкурентоспособная структура, составленная из производственных предприятий или иных экономических субъектов (сети, кластеры или что-то другое), обеспечивает также и большую конкурентоспособность своей территории.

Список литературы

1. Патюрель, Р. Создание сетевых организационных структур / Р. Патюрель // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – № 3. – С. 76–81.

2. Miles, R. E. Fit, failure and the hall of fame: How companies succeed or fail / R. E. Miles, C. C. Snow. – N. Y. : Free Press, 1994. – 218 p.

А. А. Тараканов

аспирант

Финансовый университет

при Правительстве Российской Федерации

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ НА БАЗЕ ФГУП «ПОЧТА РОССИИ»

Традиционный механизм предоставления государственных и муниципальных услуг предусматривает необходимость непосредственного обращения заявителя в органы исполнительной власти.

Однако рост числа обращений за государственными услугами, усложнение процедуры их предоставления, появление необходимости предоставлять при обращении за государственными услугами большое число документов, выдаваемых различными учреждениями, привел к падению качества предоставляемых услуг, появлению очередей, увеличению срока ожидания результата.

В целях устранения возникающих проблем Правительством Российской Федерации реализуются различные мероприятия, направленные на повышение качества государственных услуг путем развития механизмов их предоставления, включающие в том числе:

- предоставление государственных услуг в электронном виде;
- предоставление государственных услуг на базе многофункциональных центров (далее – МФЦ);
- создание центров телефонного обслуживания населения.

Предоставление государственных и муниципальных услуг на базе МФЦ является одним из наиболее актуальных и эффективных механизмов повышения качества и доступности государственных и муниципальных услуг, применяемых в рамках реализации в Российской Федерации административной реформы. Организация предоставления государственных услуг на базе МФЦ позволяет обеспечить требования к комфортности, а также снижает число необходимых обращений заявителя в ведомства, что является едва ли не ключевым критерием качества услуг.

Центры предоставления государственных услуг по принципу «одного окна» зарекомендовали себя как успешная модель взаимодействия государства и граждан при предоставлении государственных

ных (муниципальных) услуг в ряде зарубежных государств (Германия, Канада, Бразилия, Португалия, Индия, Греция и др.). Изученные технологии и опыт позволяют достаточно безболезненно осуществить переход от бюрократии к «сервисному» государству [5].

МФЦ – это учреждения, обратившись в которые граждане могли бы получить подавляющее большинство государственных и муниципальных услуг вместо многочисленных обращений по месту нахождения каждого из ведомств. При этом в отношении взаимосвязанных государственных услуг, когда результат одной из них (справка, выписка и т. д.) **необходим для получения другой, используется принцип «одного окна»**, т. е. задача сбора документов также передается от заявителя к МФЦ [2].

Основным нормативным правовым актом, регулирующим вопросы создания и функционирования МФЦ, является Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее – Федеральный закон № 210-ФЗ).

В соответствии со статьей 2 Федерального закона МФЦ – это российская организация независимо от организационно-правовой формы (в том числе являющаяся автономным учреждением), отвечающая требованиям, установленным Федеральным законом № 210-ФЗ, и **уполномоченная на организацию предоставления государственных и муниципальных услуг**, в том числе в электронной форме, по принципу «одного окна».

В соответствии со статьей 15 Федерального закона № 210-ФЗ предоставление государственных и муниципальных услуг в МФЦ осуществляется по принципу «одного окна», в соответствии с которым предоставление государственной или муниципальной услуги осуществляется после однократного обращения заявителя с соответствующим запросом, а взаимодействие с органами, предоставляющими государственные услуги, или органами, предоставляющими муниципальные услуги, осуществляется многофункциональным центром без участия заявителя в соответствии с нормативными правовыми актами и соглашением о взаимодействии.

При этом к функциям и задачам МФЦ относятся:

- 1) прием запросов заявителей о предоставлении государственных или муниципальных услуг;
- 2) представление интересов заявителей при взаимодействии с органами, предоставляющими государственные услуги, и органами, предоставляющими муниципальные услуги, а также с организаци-

ями, участвующими в предоставлении государственных и муниципальных услуг, в том числе с использованием информационно-технологической и коммуникационной инфраструктуры;

3) представление интересов органов, предоставляющих государственные услуги, и органов, предоставляющих муниципальные услуги, при взаимодействии с заявителями;

4) информирование заявителей о порядке предоставления государственных и муниципальных услуг в многофункциональных центрах, о ходе выполнения запросов о предоставлении государственных и муниципальных услуг, а также по иным вопросам, связанным с предоставлением государственных и муниципальных услуг;

5) взаимодействие с государственными органами и органами местного самоуправления по вопросам предоставления государственных и муниципальных услуг, а также с организациями, участвующими в предоставлении государственных и муниципальных услуг, в том числе посредством направления межведомственного запроса с использованием информационно-технологической и коммуникационной инфраструктуры;

6) выдачу заявителям документов органов, предоставляющих государственные услуги, и органов, предоставляющих муниципальные услуги, по результатам предоставления государственных и муниципальных услуг, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Таким образом, участие МФЦ в предоставлении государственных и муниципальных услуг фактически предусматривает исполнение ограниченного круга административных процедур, связанных с приемом, выдачей документов, консультированием заявителей. При этом функции, связанные с содержательным рассмотрением представленных документов, реализуются государственными служащими соответствующих органов государственной власти.

Реализация первых «пилотных» проектов по созданию многофункциональных центров в субъектах Российской Федерации началась во второй половине 2007 года, а в 2008 году МФЦ стали уже главным направлением административной реформы. Распоряжением Правительства России от 9 февраля 2008 года № 157-р в Концепцию административной реформы был введен соответствующий раздел, посвященный созданию МФЦ, а Минэкономразвития России при проведении конкурсного отбора проектов реализации административной реформы в Российской Федерации предпочтение отдавало проектам, связанным с участием в МФЦ [2].

Согласно Концепции снижения административных барьеров, повышения доступности государственных и муниципальных услуг, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 10 июня 2011 года, № 1021-р, к 2013 году планируется функционирование 1500 МФЦ в Российской Федерации.

При этом, по данным Минэкономразвития России, в 2010 году в Российской Федерации функционировало 170 МФЦ [4].

В конце 2011 года стали появляться сообщения о возможности участия ФГУП «Почта России» в предоставлении государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна» [3].

С учетом того, что Федеральным законом № 210-ФЗ не установлено каких-либо ограничений на организационно-правовую форму российских организаций, реализующих функции МФЦ, ФГУП «Почта России» может участвовать в предоставлении государственных и муниципальных услуг в качестве МФЦ в рамках положений Федерального закона № 210-ФЗ.

При этом необходимо учитывать масштабы и структуру ФГУП «Почта России».

В соответствии с данными Годового отчета «ФГУП Почта России» за 2010 год «Выход на новый уровень» структура ФГУП «Почта России» включает 86 филиалов, 42000 объектов почтовой связи, оказывающих услуги почтовой связи на всей территории Российской Федерации, включая все города и населенные пункты [1].

Следует отметить, что такая разветвленная сеть почтовых отделений в целом соответствует числу территориальных отделений наиболее крупных федеральных органов исполнительной власти (ФМС России, Росреестр и т. д.).

Таким образом, включение отделений почтовой связи ФГУП «Почта России» в качестве элемента системы МФЦ в Российской Федерации позволит в разы увеличить число «окон» и обеспечить доступ к государственным и муниципальным услугам по принципу «одного окна» для населения Российской Федерации во всех городах и населенных пунктах.

Внедрение отделений почтовой связи в систему предоставления государственных и муниципальных услуг будет несопоставимо по масштабам с планами по развитию сети МФЦ в Российской Федерации. При этом решается так называемая проблема «последней мили», так как отделения почтовой связи функционируют во всех, в том числе удаленных населенных пунктах, в то время как МФЦ в настоящий момент функционируют в основном административных

центрах субъектов Российской Федерации и в крупных городах [3].

Кроме того, с учетом необходимости сокращения штатной численности федеральных государственных гражданских служащих в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 31 декабря 2011 года № 1657 на 20 % к 2013 году, организация предоставления государственных услуг на базе ФГУП «Почта России» позволит освободить государственных служащих от работы в так называемых «фронт-офисах», связанной с приемом и выдачей документов, обслуживанием заявителей. Сокращение штатной численности федеральных органов исполнительной власти в таком случае не приведет к снижению доступности государственных услуг в результате закрытия территориальных подразделений федеральных органов исполнительной власти.

При организации предоставления государственных услуг на базе ФГУП «Почта России» необходимо решить ряд организационных вопросов, связанных как с механизмом взаимодействия отделений почтовой связи с уже существующими МФЦ, федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, так и с финансированием работ по предоставлению государственных и муниципальных услуг на базе ФГУП «Почта России».

Следует отметить, что большинство МФЦ, функционирующих в Российской Федерации в настоящий момент, являются бюджетными учреждениями субъекта Российской Федерации, и финансирование их деятельности осуществляется субъектами Российской Федерации в рамках государственного задания в соответствии с требованиями Бюджетного кодекса Российской Федерации.

При этом Федеральным законом № 210-ФЗ установлено, что государственные и муниципальные услуги предоставляются бесплатно для заявителей, за исключением случаев, когда плата за их предоставление предусмотрена Налоговым кодексом Российской Федерации или федеральными законами и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами.

В связи с этим плата за предоставление государственных и муниципальных услуг на базе МФЦ не взимается, аналогично она не может взиматься при организации предоставления государственных услуг на базе ФГУП «Почта России».

Таким образом, финансирование деятельности ФГУП «Почта России» по предоставлению государственных и муниципальных услуг может осуществляться только в рамках заключаемого договора

на оказание услуг между органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и ФГУП «Почта России».

В целом, внедрение отделений почтовой связи ФГУП «Почты России» в систему предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна» станет инновационной мерой, позволяющей практически полностью исключить взаимодействие граждан с государственными служащими при предоставлении государственных услуг, заменив их сотрудниками специализированной организации, ориентированной на предоставление различных услуг населению.

Список литературы

1. Выход на новый уровень : годовой отчет ФГУП «Почта России» за 2010 г. – М., 2011.
2. Калинин, А. М. Участие федеральных органов исполнительной власти в деятельности многофункциональных центров (МФЦ) / А. М. Калинин // *Вопр. гос. и муниципал. управления.* – 2009. – № 2.
3. Лавренко, Б. Б. Предоставление государственных и муниципальных услуг на базе инфраструктуры Почты России / Б. Б. Лавренко // *Почтовая связь. Техника и технология.* – 2011. – № 5.
4. Материалы с официального интернет-сайта Минэкономразвития России. – URL : <http://www.economy.gov.ru>.
5. Яковлева, Н. Многофункциональный центр : новая модель взаимодействия государства и граждан при предоставлении государственных и муниципальных услуг / Н. Яковлева // *Финансовая газета. Региональный выпуск.* – 2009. – № 2.

Е. А. Трошкова

доцент, канд. ист. наук

Челябинский государственный университет

М. Б. Соснина

студентка

Челябинский государственный университет

ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАСТРОЕНИЯ СТУДЕНТОВ ЧЕЛГУ НАКАНУНЕ ПРЕЗИДЕНТСКИХ ВЫБОРОВ 2012 ГОДА

На факультете управления Челябинского государственного университета с 2008 года регулярно проводятся опросы, нацеленные на выявление политических настроений молодых избирателей. 10–24

февраля 2012 года нами было опрошено 106 студентов второго курса. В преддверии президентских выборов представлялось особенно интересным узнать, как повлияли драматические события конца прошлого и начала нынешнего года на политическую активность и политические предпочтения учащейся молодежи.

Как и следовало ожидать, прошедшие выборы в Государственную думу заметно повысили интерес студентов к политике: сегодня регулярно следят за политическими событиями 26,4 % опрошенных против 18,5 % в прошлом году. Столько же постоянно участвует в политических акциях (для сравнения: в 2009 году «активисты» составляли 2,4 %, в 2011 году – 0 %). Доля тех, кто не принимает в них участия, снизилась почти втрое: с 75,3 % в 2011 году до 25,5 % в 2012 году. Скорее всего, это связано с массовым протестным движением, «прокатившимся» по стране в декабре 2011 года – феврале 2012 года. Информация о фальсификации выборов, обильно ретранслируемая в электронных СМИ, убедила активных интернет-пользователей – студенчество, что легальные каналы влияния на власть еще слабо задействованы.

Вместе с тем, матрица, определяющая политическое поведение, осталась прежней: более 60 % опрошенных считают, что политикой должны заниматься профессионалы и авторитетные люди; около 80 % оценивают собственные возможности участия в политике как скромные или нулевые. Всплеск активности имеет, видимо, временный характер и является, скорее, реакцией на конкретную ситуацию, чем сигналом о «прорастании» новой политической культуры.

Что же стало раздражающим фактором? Студентам был задан вопрос о том, как они оценивают план «рокировки», объявленный первыми лицами государства 24 сентября 2011 года. Ответы показательны: рокировку не одобряют 40,6 %, ассоциируя ее с застоем политической системы; одобряют, поскольку не видят других достойных кандидатов, 27,3 %. То есть одобрение в данном случае – вынужденное, обусловленное отсутствием альтернативы. И лишь 32,1 % (менее трети) одобряют ее безоговорочно, ссылаясь на популярность В. В. Путина и его успешную прошлую деятельность на посту президента.

Само по себе решение о выдвижении премьера на высший государственный пост не стало неожиданностью. Наши опросы 2011 года показывали, что база поддержки Д. А. Медведева даже среди студентов невелика и значительно уступает рейтингу В. В. Путина [1]. Однако мотивировка данного решения, озвученная главой государ-

ства («мы договорились об этом четыре года назад»), не могла не озадачить тех, кто привык считать демократию режимом, где власть избирает народ.

Политическую активность студенчества стимулировала и кампания по выборам Государственной думы, впервые прошедшая с масштабными теледебатами. Сегодня партийные предпочтения имеют 67,9 % опрошенных против 39,7 % год назад. При этом заметно упала поддержка «Единой России» (с 68,5 % до 44,4 %). Видимо, ажиотаж вокруг фальсификации выборов «подстегнул» кризис доверия к правящей партии. К тому же, идея социальной стабильности, декларируемая «Единой Россией» и ее представителями во власти, перестает восприниматься молодежью как приоритетная ценность.

Второй по предпочтениям молодых избирателей оказалась партия ЛДПР (25,0 %). Заметно повысился рейтинг КПрФ (с 4,3 % до 12,5 %) и «Справедливой России» (с 5,7 % до 15,3 %). Растущую популярность оппозиции можно расценивать, скорее, как протест против правящей партии, нежели как поиск подходящих социально-экономических ниш среди остальных.

67,0 % респондентов приняли участие в голосовании 4 декабря 2011 года, что выше общероссийского показателя. При этом итоги выборов в Думу наша аудитория оценивает скорее критически – сыграли свою роль провокационные видео и обсуждения в социальных сетях. Результатами избирательной кампании недовольны 47,2 % опрошенных, позитивную оценку дали 40,6 %. Политическая ситуация в целом, сложившаяся в последние годы, не устраивает 65,1 % респондентов (почти две трети).

В контексте недавних событий закономерно был задан вопрос об отношении студентов к митингам оппозиции. Абсолютное большинство – 51,9 % – митинги одобряет, 15,1 % оценили их негативно, остальные затруднились с ответом. Для более точного прояснения позиций мы предложили аудитории четыре варианта интерпретации протестного движения:

1. «Бунт норковых шуб», то есть проявление недовольства со стороны среднего класса и более обеспеченных слоев тем, что политическая система не обеспечивает их представительства в органах власти (с такой оценкой согласились 10,4 % опрошенных).

2. Закономерная реакция на ущемление избирательных прав большинства – 36,8 %.

3. Проявление протестных настроений широких масс на фоне низкого уровня жизни и отсутствия социальных перспектив – 32,4 %.

4. Попытка давления на власть со стороны лидеров оппозиции – 18,9 %.

Мнения разошлись, но больше всего голосов набрала версия 2.

На фоне активного обсуждения в обществе путей совершенствования политической системы иначе воспринимается продление полномочий президента и парламента, осуществленное несколько лет назад. Если в прошлом году его одобрило подавляющее большинство опрошенных нами студентов – 69,2 %, то сегодня разрыв сократился до минимума: 51,9 % высказались «за», 48,1 % – «против». Видимо, постепенно приходит осознание того, что демократия – это регулярная сменяемость власти, а не формальное соблюдение выборных процедур.

Из трех предложенных моделей государственного правления студенты в большей степени поддерживают полупрезидентскую республику (47,1 %); президентская модель собрала 27,4 % голосов, за парламентскую республику высказались 25,5 %. То есть более четверти опрошенных считают, что парламент должен быть не только «местом для дискуссий», но органом, который формирует исполнительную власть и реально контролирует её.

Недавние предложения президента Д. И. Медведева по упрощению порядка регистрации партий и переходу к прямым выборам глав субъектов РФ наша аудитория оценила неоднозначно. Только 22,7 % назвали их важным шагом в сторону демократии и децентрализации власти; 31,1 % квалифицировали президентские инициативы как «уступки в контексте массового движения протеста»; 46,2 % видят в них попытку вернуть былую поддержку населения.

Кризис доверия к высшим должностным лицам становится очевиден, если мы посмотрим данные опросов в динамике. На вопрос «доверяете ли Вы президенту Д. А. Медведеву» наша аудитория в разные годы отвечала следующим образом:

	2009 год	2011 год	2012 год
а) да –	17,9 %	39,0 %	21,7 %
б) нет –	15,4 %	16,5 %	26,4 %
в) не вполне доверяю –	66,9 %	44,5 %	51,0 %

Уровень доверия, нараставший с 2009 по 2011 год, резко упал в нынешнем году. Это вполне объяснимо, поскольку функция «местоблюстительства» перестала быть тайной.

В отношении рейтинга В. В. Путина отмечается та же тенденция. Помимо настроений скептицизма и апатии, вызванных отсутствием

перемен в общественной жизни, свою роль сыграло то, что студенчество не является путинской целевой аудиторией. Председатель правительства апеллирует, скорее, к людям среднего и старшего возраста, над которыми все еще довлеют страхи распада страны и экономического коллапса.

Доверяете ли Вы председателю правительства В. В. Путину?

	2009 год	2011 год	2012 год
а) да –	75,6 %	62,3 %	39,6 %
б) нет –	4,1 %	8,2 %	23,6 %
в) не вполне доверяю –	20,3 %	29,5 %	36,8 %

Каким же образом эти настроения могут повлиять на исход президентских выборов? Традиционно высока доля тех, кто твердо решил принять в них участие, – около 80 %. Образ идеального кандидата также мало изменился и обладает теми же чертами, которые назывались в прежних опросах: способностью к управлению, высоким уровнем образования, решительностью, жесткостью, уверенностью в себе. Такие качества, как религиозность, терпимость, интеллигентность, – на последних местах. Что касается отношения к конкретным кандидатам, голоса наших респондентов распределились следующим образом:

Если бы выборы президента состоялись завтра, кому из кандидатов Вы бы оказали поддержку?

- а) В. В. Жириновскому – 17,9 %;
- б) Г. А. Зюганову – 3,8 %;
- в) С. М. Миронову – 4,7 %;
- г) М. Д. Прохорову – 12,3 %;
- д) В. В. Путину – 41,5 %;
- е) никому из перечисленных – 19,8 %.

В ходе нашего опроса победил В. В. Путин, но не набрал абсолютного большинства. Соперником его по второму туру стал, как ни парадоксально, «господин Никто», опередивший всех прочих кандидатов и получивший почти 20 % голосов. Столь высокий уровень протестного голосования свидетельствует о том, что альтернативы, предлагаемые действующей политической системой, не отвечают ожиданиям значительной части избирателей-студентов.

Изменения настроений просматриваются и в ответе на вопрос «считаете ли Вы Россию демократическим государством». Если год назад большинство респондентов ответили на него «да» и «скорее да» (в сумме 56,8 %), то в этом году так считают только 46,2 % опро-

шенных. Маятник качнулся в сторону пессимистов («нет» – 12,3 %; «скорее нет» – 41,5 %).

Таким образом, исследования показали, что часть студенчества придерживается активистских ориентаций – об этом свидетельствуют высокая электоральная и митинговая активности. Уровень недовольства и протестного голосования возрастает, а вот доверие к личностям и к политическим институтам значительно снизилось. Инициативы Президента по реконструкции политического ландшафта воспринимаются скорее как намерение добавить новые завитушки в политический орнамент, ничего не изменив по сути. Очевидно, что среди молодого поколения уже сформировался запрос на подлинно демократические механизмы легитимации власти, однако политическая система современной России отстает от динамики общественных ожиданий. И это заставляет задуматься о ее будущем.

Список литературы

1. Трошкова, Е.сА. Политические настроения студенчества накануне избирательного цикла 2011–2012 гг. / Е.А. Трошкова // Проблемы управления социально-экономическими системами в условиях инновационного развития : сб. науч. тр. V регион. науч.-практ. конф. / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск : Энциклопедия, 2011. – С. 132.

Н. И. Хмельницкая

доцент, канд. пед. наук

Челябинский государственный университет

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДХОДОВ И СПОСОБОВ ИЗМЕРЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

I. «Горизонтальный срез» организационной культуры как подход к её исследованию и проектированию

Изучение путей и средств исследования организационной культуры приводит к пониманию того, что на сегодняшний момент можно выделить два подхода к количественному измерению культуры организации. Первый подход – назовём его «горизонтальный срез» – позволяет изучить, насколько культура распространилась «вширь», по поверхности организационного пространства. Ассоциация – что там видно, в организации, с высоты птичьего полёта? Есть основания считать, что для описания «горизонтального (поверхностного)

среза» наука уже обогатилась прекрасными измерителями. Так, «ширину» культурного поля можно описать с помощью самого простого инструмента: набора характеристик – элементов культуры, составляющих её содержание. При использовании общего для многих исследуемых организаций набора можно перейти от качественного описания культуры к её количественному выражению. Например, принимаем за основу содержание организационной культуры в концепции Харриса-Морана. В этом случае наш «культурный набор» будет включать 10 характеристик, что составит 100 %. Значит, обнаружение в организации любых, скажем, семи элементов определит «ширину культуры», равную 0,7 (70 %). Процедура проста, а решает сразу и задачу описания, и задачу измерения, и (как наиболее важный результат) задачу сравнения. А там, где есть сравнение, можно ставить задачу развития. Лично мне не нравится, несмотря на точность, название – «ширина культуры». По такому же принципу за базу исследования (описания, измерения) корпоративной культуры можно принять набор элементов в моделях других авторов, например, Т. О. Соломанидиной. В случаях, аналогичных последнему, надо только предусмотреть, что системообразующий элемент (здесь – миссия) должен иметь больший весовой коэффициент по сравнению с остальными компонентами системы «содержание организационной культуры». Следует отметить, что наличие системообразующего элемента усложнит задачу сравнения результатов. Придётся сначала решить, будет ли корректным признание одинаковыми «ширины культуры» двух организаций, имеющих равное количественное выражение (скажем, 0,7 или 70 %), если в одной из них установлено 7 из 10 элементов и отсутствие системообразующего элемента, а в другой – 5 элементов из 10, но один из них – системообразующий с весовым коэффициентом 0,2. В рамках данной статьи для сравнения разных организаций предлагаю вернуться к более простому варианту: содержание культуры есть набор однородных характеристик (элементов). Значение измерений и сравнений «ширины культуры» очевидно: чем шире, тем лучше для организации и персонала, так как большее число элементов культуры является объектом внимания руководства.

В рамках того же «горизонтального подхода» можно предложить ещё одну основу исследования корпоративной культуры, наработанную современной наукой. Речь идёт об использовании типологий организационных культур. В этом случае «ширина культуры» будет определяться количеством обнаруженных типов культур из

определённой типологии и совпадать с понятием 'профиль культуры'. Однако мы не можем повторить предыдущий вывод, так как не предполагаем, что, чем больше «намешано» в одной организации разных типов культуры, тем лучше. В этом случае предназначение определения «ширины культуры»: возможность описания корпоративной культуры, её анализа, в лучшем случае – измерения, сравнения, проектирования изменений.

II. «Вертикальный срез» организационной культуры как подход к её исследованию и проектированию

Итак, мы рассмотрели один из научных подходов к исследованию культуры организации, определив его как «горизонтальный срез». Логично предположить наличие второго подхода – «вертикального». Действительно, современной науке доступен вертикальный срез организационной культуры, и этот срез определяет глубину культуры и определяется уровнями. Рассмотрим кратко четыре известных научных варианта вертикальной структуры культуры организации.

Пожалуй, самой распространённой в российской учебной и научной литературе концепцией уровневого построения культуры является трёхуровневая концепция Э. Шэйна.

Уровень 1. «Поверхностный», «символический» уровень ОК – все то, что человек может воспринимать своими пятью чувствами. Это использование пространства (архитектура, дизайн, здание, офисы), технология и продукты деятельности фирмы, рабочее место, манера общения, внешние ритуалы и церемонии, эмоциональная атмосфера. Уровень артефактов включает все явления, которые можно увидеть, услышать и почувствовать при нахождении в здании фирмы. Этот уровень просто наблюдать, но сложно растолковать, поскольку непонятен глубинный смысл: дань моде; вкус учредителей, менеджеров или оформителей; ролевые игры, стремление быть не хуже (лучше) других или же искреннее личностное самовыражение руководителя.

Уровень 2. «Подповерхностный» уровень – заявленные цели, ценности, философия, стратегии, принятые в данном физическом и социальном окружении.

На этом уровне формируются коллективные представления. Так, компания, декларируя в своём уставе, что люди являются одной из своих ценностей, предполагает, что каждый сотрудник воспринимает эту ценность без всякого опытного подтверждения в историческом развитии компании.

На этом уровне определяют кодекс поведения, моральные нормы и этические правила, а также их отражение на поверхностном уровне – в артефактах. Ценности этого уровня служат ориентиром организационного поведения трудового коллектива в сложных ситуациях. Уровень интересен тем, что проявляется в действиях. С одной стороны, именно по действиям анализируются культурные позиции, с другой стороны, непонятно, истинно ли желание каждого сотрудника действовать именно так, или же это проявление чего-то другого: конформности, осознанной социальной мимики, коллективного бессознательного.

Уровень 3. «Глубинный» уровень – невидимый, содержит предсознательные или подсознательные убеждения о правильном и неправильном (хорошем и плохом, добре и зле), принимаемые сотрудниками на веру, которые скорее чувствуются, чем проговариваются, которые не осознаются без специального сосредоточения на этом вопросе. Включает: смысл поступков, отношение к миру и общечеловеческим ценностям, национальный менталитет.

Содержание этого уровня – основные (базовые убеждения). Например, если продажи падают, можно усилить рекламу в соответствии с распространённым мнением о том, что реклама всегда улучшает продажи. Но лишь опробовав это решение в конкретной ситуации и убедившись, что оно правильно, группа начнёт разделять это привычное для других мнение. Так формируется коллективное представление, поскольку закрепляется лишь то, что прошло групповую проверку «на прочность» и перешло в коллективный опыт. Если решение проблемы срабатывает многократно, то со временем оно начнёт восприниматься сотрудниками как само собой разумеющееся. Так идёт процесс превращения ценностей через представления в убеждения. Ценности, пройдя через представления и став убеждениями, переходят на подсознательный уровень, а привычка действовать по этой схеме становится автоматической. Убеждения этого уровня являются уже не столько ориентиром, сколько «автопилотом».

На этом уровне культурное поле выполняет функцию защиты, давая возможность человеку испытывать комфорт и защищённость рядом с людьми, разделяющими его базовые представления о смысле жизни и правильном поведении. Более того, если некое убеждение активно поддерживается группой и становится частью корпоративной культуры, то любое другое суждение или поведение становится неприемлемым. При этом подсознательное мировоззрение может противоречить объективным данным. Так, члены некой орга-

низации, уверенные на основе прошлого опыта и знаний, что люди при любой возможности стремятся извлечь выгоду из ситуации, будут интерпретировать любые действия людей сквозь призму своих убеждений: если кто-то сидит за столом и не производит видимых действий, значит, он бездельничает, а не обдумывает решение; если сидит за компьютером, значит, играет в игры; если кого-то нет на работе, значит, он прогуливает, а не выполняет работу на дому. Если же у сотрудников есть убеждение, что каждый наделён внутренней мотивацией и стремится к компетентности и творчеству, то эти примеры получат совсем иное толкование.

Как уже было отмечено, уровневое представление культуры по Э. Шэйну получило широкое распространение, однако, вызывает, на мой взгляд, большие сложности при интерпретации. В самом деле, попробуйте чётко разграничить содержание второго и третьего уровней: «второй уровень, или подповерхностный, предполагает изучение ценностей и верований. Третий уровень, или глубинный, включает базовые предположения, определяющие поведение людей» [9]. Для меня это напоминает игру «найди столько-то отличий», но я постоянно проигрываю в этой игре. Более того, пока ни один студент не смог выполнить подобное задание, и эти два факта укрепили личную позицию в том, что практическое применение уровневой основы Э. Шэйна затруднено.

Полагаем, что на сегодняшний день самой простой и однозначно воспринимаемой является концепция В. Р. Веснина. Автор рассматривает всего лишь два уровня организационной культуры:

- объективный, накладывающий отпечаток на материальные условия деятельности людей.

К объективному уровню относятся символика, товарная марка, знак, оформление интерьера, мебель, внешний вид сотрудников.

- ❖ субъективный, проявляющийся в поведении сотрудников.

К субъективному уровню относятся:

а) организационные ценности, например, цели, характер внутренних отношений, дисциплина, исполнительность, новаторство, инициатива, профессиональная этика, служение обществу, ориентация на потребителя;

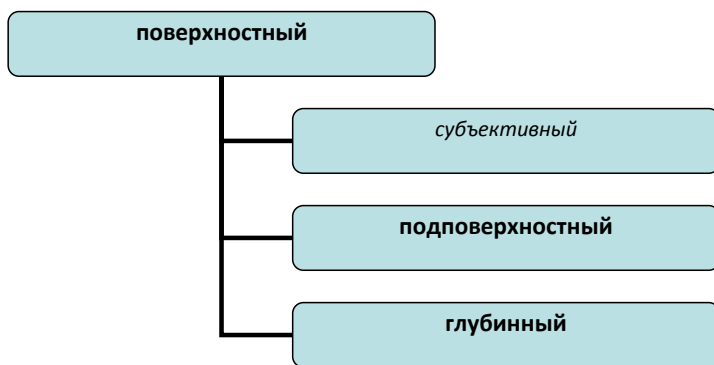
б) философия организации, которая складывается из ключевых ценностей, объединённых в систему. Философия отражает восприятие организацией себя и своего предназначения, задает главные направления ее деятельности, формирует подходы к управлению и создает основу имиджа;

в) традиции, обряды (стандартные мероприятия, проводимые в определенное время и по специальному поводу) и ритуалы (совокупность обрядов);

г) легенды и мифы, которые отражают в нужном свете историю организации и унаследованные ценности. Они информируют, снижают неопределенность, советуют, учат, направляют поведение персонала, создают образцы для подражания.

В результате сопоставления концепций В. Веснина и Э. Шейна получаем ещё одну базу для анализа и систематизации культуры:

- Поверхностный уровень (Э. Шейн) = Объективный уровень (В. Р. Веснин).
- Подповерхностный уровень + Глубинный уровень (Э. Шейн) = Субъективный уровень (В. Р. Веснин).



Сопоставление уровней культуры в концепциях Э. Шейна и В. Веснина

Уровни организационной культуры в концепции Т. Дила – А. Кеннеди представлены следующим образом:

- уровень 1: ценности
- уровень 2: герои
- уровень 3: обряды и ритуалы
- уровень 4: структура общения.

Поскольку автором статьи не предпринимались попытки практического применения этой концепции, то она не является предметом анализа. Однако замечу, практическое применение станет возможным только после чёткого определения основания (признака) деления, пока же непонятны границы деления (особенно между уровнями 2 и 3) и, главное, уровни никак не складываются в иерархию.

Нами рассмотрены три варианта уровневых научных концепций организационной культуры. Четвёртый вариант, не получивший ши-

рокого распространения, представляется наилучшим, так как обладает преимуществами по сравнению с тремя вышеназванными вариантами. Это, во-первых, наличие чёткого, однозначно воспринимаемого основания отнесения к определённому уровню. Во-вторых, уровни логично, как им положено, складываются в иерархию, которая, без сомнения, отражает то, для чего предназначалась: «вертикаль» организационной культуры, её глубину. Соблюдается и принцип «от простого к сложному»: чем выше уровень, тем сложнее его содержание; чем выше уровень, тем сложнее его разглядеть (изучить, понять). Наличие двух преимуществ определяет третье: возможность строгого научного исследования и результативного практического применения. Вероятно, вследствие этого данная уровневая модель, не занимающая почётного первого места по распространённости в российской научной литературе, успешно используется в тренингах консалтинговых фирм.

Итак, У. Холл предлагает следующую азбуку (АВС) корпоративной культуры:

Уровень 1 (уровень А) – артефакты и этикет (поверхностный уровень). Конкретные видимые элементы культуры, такие как язык, форма приветствия, одежда, физическое расположение (открытые или закрытые помещения);

Уровень 2 (уровень В) – поведение и действия (более глубокий уровень). Устойчивые образцы и стереотипы поведения, включая методы принятия решений индивидами, организацию командной работы и отношение к проблемам;

Уровень 3 (уровень С) – мораль, убеждения, ценности (самый высокий уровень, ядро). Здесь объединяются ценности, ценностные суждения и ориентации большинства сотрудников организации («правильно – ошибочно», «справедливо – неэтично»). Здесь формируются коллективные точки зрения на ведение организационных процессов и решение проблем.

III. Систематизация подходов и способов измерений организационной культуры

Очевидно, что для совместного изучения какого-либо объекта или явления следует сначала договориться о едином понятии этого объекта (процесса, явления), а для их сравнения – о единых измерителях. Полагаю, что на существующем этапе исследования организационной культуры затруднения в продвижении средств количественного измерения вызваны следующим. Достигнутые ранее первичные договорённости об общих измерителях открыли саму возможность научного исследования столь нового для науки объекта

(и процесса, и явления), как организационная культура. Появились общие научные понятия: 'содержание организационной культуры', 'элемент организационной культуры', 'тип организационной культуры', 'уровень организационной культуры'. Однако очевидно, что характеристики малочисленны по количеству и слишком приблизительны по качеству для дальнейшего углубления в исследование. Попытаемся немного сдвинуть этот «камень преткновения» и освободить место для входа новых общих оснований. В предыдущих подразделах статьи приведены предложения по введению новых понятий – измерителей организационной культуры:

❖ «горизонтальный срез», «горизонтальный подход»:

– подход к исследованию организационной культуры, направленный на определение (описание, диагностику, проектирование, мониторинг) рядоположенных частей, составляющих её содержание;

– подход к исследованию организационной культуры, направленный на определение распространения культуры «вширь», по поверхности организационного пространства.

❖ «ширина культуры», «горизонт культуры» (А ок):

– количественная характеристика, измеритель организационной культуры (в рамках «горизонтального подхода»); зависит от количества элементов культуры или количества разных типов культур в одной организации;

– отношение (%) количества сформированных в организации элементов организационной культуры к общему количеству элементов системы организационной культуры;

– отношение (%) количества существующих в организации типов ОК к общему количеству типов в данной типологии;

❖ «вертикальный срез», «вертикальный подход»:

– подход к исследованию организационной культуры, направленный на определение (описание, диагностику, проектирование, мониторинг) её иерархической структуры;

❖ «глубина культуры», «вертикаль культуры» (Нок):

– количественная характеристика, измеритель организационной культуры (в рамках «вертикального подхода»), показывающий распространение культуры «вглубь» организационного пространства; определяется количеством уровней в корпоративной культуре организации.

– отношение (%) количества реализуемых в организации уровней организационной культуры к общему количеству уровней организационной культуры в данной структуре.

Полагаем, что новые понятия помогут решить задачу перевода исследования организационной культуры с этапа описания (фиксации) на этап проектирования развития (включающего диагностику, анализ, прогнозирование, мониторинг). Новый этап предполагает управление изменением культуры, что требует представления культуры в качестве системы, знаний о культуре – в виде системных знаний. Для получения системных знаний о культуре организации предлагаем ввести понятие, вторичное от вышеназванных понятий:

❖ «площадь культуры» – количественная характеристика, измеритель организационной культуры (в рамках комплексного подхода); определяется как количественный показатель, равный произведению «ширины культуры» на «глубину культуры»:

$$S_{ok} = A_{ok} * H_{ok}, \quad (1)$$

где A_{ok} – ширина организационной культуры,

H_{ok} – глубина организационной культуры

Пример. Исследования показали, что «ширина культуры» организации равна 0,6 (по модели Харриса-Морана); «глубина культуры» – уровень 2 (общность восприятия культуры сотрудниками). Следовательно, «площадь культуры» равна 1,2. Если в другой организации «ширина культуры» составит 0,4 (то есть сотрудники одинаково воспринимают только 4 из 10 элементов), но «глубина культуры» достигла уровня 3, то «площадь культуры» также равна 1,2.

Таким образом, три введённых понятия – ширина, глубина и площадь культуры – позволяют количественно определить, условно говоря, поверхность организации, охваченную общим восприятием сотрудниками культуры своей организации. Аналогия – площадь земель сельскохозяйственной организации, занятая под посевы. Возникает вопрос: можно ли рассматривать «площадь культуры» как своего рода «знак качества» организации: чем больше, тем лучше? Ответ требует исследования, но, вероятно, нет. Дело в том, организационная культура есть восприятие сотрудниками правил и ценностей. Вводимые понятия всего лишь измеряют эту обратную связь: что и в какой степени сотрудники воспринимают как общие правила и ценности. Далее эти знания выступают для сотрудника регулятором организационного поведения: следование общим правилам приветствуется, нарушения – нет. Для исследователя в общем случае, без специальной на то установки, остаётся «за кадром» оценка культурного содержания, её «знак» – «плюс» или «минус». Индекс

«площади культуры» определяет, повторим, выраженность корпоративной культуры, но не определяет, возвращаясь к нашей аналогии, полезными культурами засеяны земли или вредными. Однако этот же самый подход применим к оценочной диагностике: организация сначала расставляет на своих правилах и ценностях «оценочные знаки (плюсы и минусы)», а затем измеряет «сколько и чего хорошего (плохого)». Следовательно, наш подход к исследованию культуры является достаточно универсальным и гибким.

Полагаем, что понятие площади культуры может помочь конкретизировать такое понятие, как 'сила культуры'. Знания о сильной (слабой) культуры прочно обосновались в теории организационной культуры, однако теория предлагает их лишь в описательной форме, избегая точных понятий, при этом мнения исследователей не всегда совпадают. Совпадает количество характеристик силы культуры у разных авторов – три. Не совпадает, во-первых, перечень характеристик. Так, по Т. Ю. Базарову, О. С. Виханскому и А. И. Наумову сила культуры – это «толщина» (количество наиболее важных предположений), «ясность приоритетов» и «разделяемость» культуры сотрудниками. В исследовании Р. Рюттингера: «глубина» (количество и устойчивость важнейших убеждений, разделяемых работниками), «ясность приоритетов», «разделяемость» сотрудниками. Во-вторых, не совпадает содержание понятия. Например, по Т. Ю. Базарову «сила культуры – характеристика, описывающая её устойчивость и эффективность в противостоянии иным тенденциям». Подобное понятие определено у В. Веснина как «бесспорная культура – характеризуется неукоснительными требованиями к ориентации, не допускает спонтанного влияния как извне, так и изнутри, является закрытой», а «сильная культура открыта влиянию как снаружи, так и изнутри; активно ассимилирует все лучшее, откуда бы оно ни исходило, и в результате только становится сильнее». В то же время, согласно Р. Рюттингеру, бесспорная культура относится к типу сильной культуры, а замкнутая культура попадает в противоположный тип – слабая культура.

Таким образом, в теории отсутствует однозначная интерпретация содержания понятия 'сила культуры'. Вероятно, по этой причине наука пока не имеет рецепта количественного расчёта.

Предлагаем конкретизировать содержание понятия 'сила культуры' через ранее предложенное понятие 'площадь культуры', и на этой однозначной базе рассчитать силу культуры.

Напомним, что для определения площади культуры требуется вычислить её ширину и глубину. В предыдущих подразделах мы

рассмотрели, как это сделать. Однако мы хотим большего – получить возможность не только сравнивать культуры по количественным характеристикам («больше культуры», «меньше культуры»), но и проводить сравнительный анализ качества культур разных организаций («культура лучше», «культура хуже»). Ведь научился же мир теории и практики определять систему качества продукции, почему бы, принимая во внимание возрастающее значение управления персоналом, не перейти к системе менеджмента качества культуры?! Систематизация качества потребует однородных измерителей качества. Итак, ищем измерители, на основании которых можно оценить культуру одной организации как лучшую по сравнению с другой. В процессе поиска примем за базовую интерпретацию Т. Ю. Базаровым, О. С. Виханским, А. Н. Наумовым показателей «силы» корпоративной культуры:

- толщина – количество важных предположений, разделяемых сотрудниками, расчленённость представлений о корпоративной культуре, конкретизация отдельных её элементов;
- разделяемость – количество adeptов (сотрудников), разделяющих принципы корпоративной культуры;
- ясность приоритетов – определённость, обоснованность вариантов поведения в различных ситуациях».

Рассмотрим возможность количественного вычисления качества культуры по базовым показателям. В отличие от показателя ‘разделяемость’, который можно вычислить по результатам анкетирования сотрудников, два других не имеют точно определённого содержания и очерченных границ, а потому открыты для уточнения. Пользуясь такой возможностью, предлагаем:

❖ показатель ‘глубина культуры’ принять эквивалентным показателю ‘ясность приоритетов’. **Согласитесь, что в условиях бесконечного числа возникающих ситуаций выбор сотрудником «правильного» варианта поведения будет ограничен именно уровнем корпоративной культуры.** Так, если культура организации проработана на поверхностном уровне, то для сотрудников будет ясно, как следует действовать в любой ситуации, связанной, скажем, с формальными правилами поведения, дресс-кодом, символикой. Если при этом корпоративная культуры не проработана на втором и третьем уровнях, то никто – ни сотрудники, ни руководство – не вправе удивляться разнонаправленным действиям и проявлению взаимоисключающих ценностей, поскольку приоритеты на этих уровнях неясны. Показатель глубины культуры выражает её силу, потому что общность на

уровне действий (второй уровень) усиливает солидарность организации по сравнению с общностью артефактов (первый уровень), а разделённые ценности (третий уровень) обеспечивают единство команды. Более того, организация не сможет сформировать культуру сразу третьего уровня, не пройдя по ступеням первого и второго. (Вернее, сможет, и с высоты общих ценностей команда быстро договорится о единстве действий и артефактов, но для этого изначально сотрудники должны подбираться по совпадению ценностных ориентаций). В любом случае важно, что в показателе 'уровень культуры' заложен принцип иерархии – чем выше, тем «сложнее» (значимее, важнее, лучше). Глубина культуры на более высоком уровне означает более сильную культуру организации. Следовательно, показатель 'глубина культуры' определяет ясность приоритетов, а потому является одной из трёх составляющих понятия 'сила корпоративной культуры'.

❖ показатель 'ширина культуры' принять эквивалентом понятию 'толщина культуры', поскольку их содержание совпадает. Напомним, что ширину культуры мы можем определить в количественном выражении, если принять единую основу: общая типология, общее содержание.

❖ Поскольку мы определили понятие 'площадь культуры' как произведение значений ширины культуры на её глубину, получаем всего два показателя силы культуры и возможность количественного её расчёта: сила корпоративной культуры равна произведению площади культуры на разделяемость:

$$F_{ok} = S_{ok} * r, \text{ где} \quad (2)$$

F_{ok} – сила организационной культуры;

S_{ok} – площадь культуры;

r – разделяемость культуры.

В заключение следует отметить, что переход исследования организационной культуры от качественного этапа к количественному не является строго последовательным, а скорее представляет собой систему взаимодействующих сторон с мобильной обратной связью. Так, выделение качественных элементов содержания организационной культуры привело к попыткам измерить эти элементы, а в процессе поиска измерителей возникла необходимость уточнения качественных характеристик культуры, более точного их определения и описания.

Список литературы

1. Веретенев, В. И. Менеджмент корпоративной культуры / В. И. Веретенев. – URL : <http://www.emsi.ru/books.html>.
2. Веснин, В. Р. Менеджмент : учебник / В. Р. Веснин. – М. : ТК Велби : Проспект, 2006. – 204 с.
3. Виханский О. С. Менеджмент : учеб. для вузов / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Экономистъ, 2008. – 669 с.
4. Корпоративная культура : учеб. пособие / авт.-сост. И. Н. Кузнецов. – Минск : Книж. Дом : Мисанта, 2006. – 304с.
5. Малинин, Е. Д. Организационная культура : зарубежный опыт / Е. Д. Малинин // ЭКО : Экономика и организация промышл. производства. – 2007. – № 11. – С. 113–129.
6. Персикова, Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учеб. пособие для студентов вузов / Т. Н. Персикова. – М. : Логос, 2008. – 224 с.
7. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании / Т. О. Соломанидина. – М. : Журн. «Управление персоналом», 2003. – 456 с.
8. Управление персоналом : учебник / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Ерёмкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2006. – 421 с.
9. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство : учебник / Э. Шейн ; пер. с англ. С. Жильцова ; под ред. Т. Ю. Ковалевой. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2011. – 330 с.
10. Шилова, А. Корпоративная культура, или Как качество корпоративного поведения влияет на прибыль / А. Шилова // Экономика и управление. – № 51. – URL : www.director-ural.ru/du_tig.php.

Я. Ф. Хабирова

доцент, канд. юр. наук

институт экономики и управления ФГБОУ ВПО «УГАТУ»

**БОРЬБА С КОРРУПЦИЕЙ КАК ПРИОРИТЕТНОЕ
НАПРАВЛЕНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

В последние годы особое внимание уделяется развитию законодательства о государственной службе как на федеральном, так и на региональном уровнях. Это связано прежде всего теми изменения-

ми, которые произошли и происходят в нашем обществе и государстве. Проводимые реформы привели к изменению роли и самого государственного аппарата, и государственных служащих. Появилась необходимость повышения эффективности функций государственного аппарата, обеспечения профессионализма государственных служащих, а главное продолжения начатой борьбы с коррупцией в среде государственных служащих.

Особенно большое внимание уделяется вопросам борьбы с коррупцией в последние месяцы, этот вопрос дискутировался и обсуждался как в предвыборных речах кандидатов в президенты Российской Федерации, так и в предвыборных платформах партий на выборах в Государственную думу РФ.

Основным этапом в этой борьбе стало принятие 25 декабря 2008 года закона «О противодействии коррупции», после которого были приняты многочисленные акты, призванные уничтожить или хотя бы снизить коррупцию. Так, президент РФ Д. А. Медведев 21.07.2010 года подписал указ, устанавливающий двухгодичное «ограничение» для тех чиновников-руководителей, которые переходят на работу в коммерческую или же некоммерческую организацию [1]. Если они увольняются с государственной службы, чтобы приступить к коммерческой (некоммерческой) деятельности в той же сфере, которую курировали, будучи государственными чиновниками, то им на это потребуется согласие специальной комиссии. В апреле 2011 года президент Дмитрий Медведев предложил отменить банковскую тайну для всех тех, кто собирается идти на государственную службу. А 22 декабря 2011 года, выступая перед Федеральным собранием со своим ежегодным посланием, он заявил, что считает «правильным вести контроль за расходами лиц, занимающих государственные должности РФ». Речь шла о декларировании расходов на приобретение земли, другой недвижимости, транспортных средств, ценных бумаг. В конце декабря 2011 года Дмитрий Медведев поручил до 15 апреля 2012 года внести в Думу законопроект, который бы устанавливал систему контроля за крупными расходами лиц, занимающих государственные должности.

Изо всех предложенных мер пока работают только комиссии по соблюдению требований к служебному поведению, согласно закону «О противодействии коррупции», которые должны быть созданы во всех госучреждениях. Чиновник должен получать их согласие, если в первые два года после ухода с государственной службы он решит поработать по своему прежнему профилю в негосударственном сек-

торе. В президентском указе подчеркивается, что это «ограничение» касается государственных служащих, на которых распространяется требование о ежегодном публичном декларировании доходов и имущества, в том числе членов их семей.

Отметим, что в ст. 12 Закона «О противодействии коррупции» уже и так прописано, что специальное согласие для перехода в коммерческую структуру требуется любому «гражданину, замещавшему должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ». Реестр государственных должностей на федеральном уровне (от президента, премьера и до депутатов, работников министерств и др.) был утвержден президентским указом еще в 2005 году.

Снизил ли этот указ уровень коррупции, неизвестно. Пока сам Дмитрий Медведев признается, что «никаких значимых успехов» в противодействии коррупции лично он не наблюдает. Большинство россиян с ним солидарны, судя по недавнему опросу «Левада-центра». Корруптированность элиты за десять лет выросла, считают 60 % опрошенных. Еще 23 % полагают, что она не изменилась, и лишь 10 % считают, что коррупции во власти стало меньше. В 2005 году в корруптированности высших чиновников были уверены 45 % россиян, а 38 % считали, что ее уровень стабилен [3].

Субъекты Российской Федерации так же начали законотворческую работу в этой сфере. Так, башкирским чиновникам, уволившимся или уволенным с государственной службы, найти так называемые «запасные аэродромы» в настоящее время должно быть весьма затруднительно. Президент Республики Башкортостан Рустэм Хамитов подписал указ, в котором он определил круг начальников, обязанных спрашивать разрешения у специальных комиссий при трудоустройстве после отставки [2]. Экс-чиновнику придется получать специальное разрешение, если его новая работа в частных или некоммерческих организациях будет каким-то образом пересекаться с прежней, государственной.

Без разрешения нельзя будет занять вакантное место как чиновникам высшего ранга (руководителю администрации президента Республики Башкортостан, председателю правительства, вице-преьерам, министрам, главе Центризбиркома), так и их заместителям, помощникам и советникам. Ограничение на трудоустройство действует в течение двух лет со дня увольнения с государственной службы.

Кроме того, согласно указу, спрашивать разрешения придется и более мелким чиновникам, обязанным по должности ежегодно от-

читываться о доходах. А именно тем, в чьи полномочия входят распорядительные функции, предоставление государственных услуг гражданам, контроль и надзор, управление госимуществом, размещение госзаказов, выдача лицензии или какое-либо иное участие во властных взаимоотношениях.

Если же экс-чиновник не станет обращаться в комиссию, а на свой страх и риск устроится в какую-либо фирму, входящую в сферу его прежних действий, то у него могут возникнуть серьезные проблемы. Нарушение этих требований может стать основанием для признания ничтожными сделок, в которых участвовал бывший чиновник. А доход, полученный по таким сделкам, может быть взыскан в пользу государства.

Специальные структуры, названные «комиссиями по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Республики Башкортостан и урегулированию конфликта интересов», должны были быть созданы во всех ведомствах региона и их территориальных органах не позднее, постановил президент Республики Башкортостан Рустэм Хамитов. Причем в их полномочия входят не только дача разрешения или отказа в трудоустройстве экс-чиновников, но и проверка достоверности деклараций о доходах действующих госслужащих, их супругов и несовершеннолетних детей.

В свете всего вышесказанного необходимо отметить, что создаваемые в органах власти «спецкомиссии» не стали инструментом профилактики коррупции среди госслужащих и повышения эффективности их работы, вероятно, это связано с тем, что у сотрудников этих комиссий зачастую просто нет навыков и инструментов для качественных проверок всей информации относительно конкретного государственного служащего, они, например, не могут проверить наличие или отсутствие собственности за рубежом.

Таким образом, предстоит еще большая работа на пути совершенствования законодательства о государственных служащих, что напрямую связано с выполнением задачи повышения эффективности государственной службы и доверия к ней населения страны.

Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г. № 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона “О противодействии коррупции”» // Рос. газета. – 2010. – 23.07. – № 5241.

2. Указ Президента Республики Башкортостан от 19.08.2010 г. № УП-498 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Республики Башкортостан и урегулированию конфликта интересов» // Республика Башкортостан. – 2010. – 24.08. – № 161.

3. Президент установил правила ухода в бизнес // Коммерсантъ. – 2010. – 22.07. – № 131 (4431).

Р. Х. Хакимова

*доцент, канд. экон. наук,
Миасский филиал ЧелГУ*

ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ КАК ФАКТОР ГОРОДСКОГО РАЗВИТИЯ

За прошедшие десятилетия произошли существенные изменения, связанные с оформлением трех самостоятельных секторов: развитие местного самоуправления, бурный рост коммерческих структур, возникновение разнообразных общественных объединений и некоммерческих организаций.

Общественные объединения – один из главных акторов городского развития (наравне с властью и бизнесом). «Актор» – это активный участник (коллективный или индивидуальный), который, благодаря имеющимся в его распоряжении актуальным и потенциальным ресурсам и способности их эффективно использовать, самостоятельно, в соответствии с собственным пониманием своих интересов, принимает решения и реализует стратегию, оказывающую существенное и длительное влияние на развитие территории [3. С. 35].

К признакам фактора относятся:

- сохранение свободы маневра по отношению к принуждениям системы;
- взаимодействие с другими;
- способность к активному поведению;
- стратегия как умение ставить перед собой цель и добиваться ее достижения;
- «одержимость» идентичностью;
- самостоятельность (автономность) в принятии решений;
- признание со стороны другого;
- наличие ресурсной базы, под которой понимается совокупность материальных и нематериальных, актуальных и потенциальных средств для достижения поставленных целей [3. С. 33].

Общественные организации как актор городского развития способны действовать и вносить своей деятельностью изменения в социально-экономические процессы. В сфере их непрерывного внимания все значимые сферы общественной жизни [2]. По результатам социологических опросов в 2007 году, проведенных фондом «Общественное мнение» (социологической мастерской Задорина), выделяются 5 приоритетных тем, с которыми ассоциируется деятельность общественных объединений в России: охрана материнства и детства (39 %), помощь социально-уязвимым слоям населения (29 %), благоустройство жилья, дворов и улиц (29 %), а также медицина и образование (21–22 %) [1].

Общественные объединения служат посредником между государством и населением, расширяя публичное пространство политики. Реализуя социальные функции, предоставляют гражданам возможность для самореализации, получения помощи в сложных ситуациях, а также приобретения социально значимого и профессионального опыта. При взаимодействии с бизнесом общественные объединения служат помощником в выявлении и предотвращении нефинансовых рисков, а также в создании положительного имиджа компании, предприятия. В сфере политики они выполняют медиаторские функции между обществом и государством в решении социально-политических и экономических вопросов. Общественные объединения организуют диалог по ключевым вопросам развития общества.

Что надо сделать, чтобы сложившаяся в городе система взаимодействия общества, власти и бизнеса продолжала позитивно развиваться, а участие населения в решении вопросов местного значения носило созидательный характер?

В первую очередь, подробно изучить деятельность каждой из сторон. Понять, какую роль в решении социально-экономического развития города играют институты гражданского общества, в чем должна проявляться социальная ответственность бизнеса, разобраться в полномочиях органов местного самоуправления. И в результате необходимо сформировать систему и механизмы взаимодействия факторов городского развития.

В целях совершенствования управления территории может быть создан Городской Стратегический Совет по выработке перспектив развития города.

Городской Стратегический Совет состоит из представителей органов местного самоуправления, бизнес-сообщества, общественных

Проблемы в управлении социально-экономическими системами

организаций, инфраструктур и научно-образовательных учреждений. Совет должен работать в форме постоянно действующего семинара, направленного на выявление городских проблем, их обсуждение и коллективный поиск путей и способов решения.

Городской Стратегический Совет призван задавать перспективы стратегического планирования города.

Задачами Городского Стратегического Совета являются:

- объединение усилий ключевых хозяйствующих субъектов города;
- выявление и обсуждение городских проблем;
- утверждение основных приоритетов развития города;
- создание благоприятных условий для формирования проектов и программ.

Механизм работы Городского Стратегического Совета, представленный на рисунке, предназначен для консолидации усилий ключевых хозяйствующих субъектов города с целью формирования и реализации основных перспектив развития территории.

Основные места и участники механизма:

- Городской Стратегический Совет (представители ведущих предприятий, отраслей, инфраструктур города, представители муниципальной власти, общественных объединений).
- постоянно действующий семинар (представители от членов Городского Стратегического Совета, эксперты);
- Ежегодная городская конференция (члены Городского Стратегического Совета, представители городской общественности, пресса);
- Конструкторское бюро (организаторы работы системы, эксперты и аналитики);
- «Экран» (как система информационного обеспечения работы механизма Городского Стратегического Совета).

Задачи участников механизма:

- Городской Стратегический Совет: утверждение основных приоритетов и программ городского развития;
- постоянно действующий городской семинар: выявление и обсуждение городских проблем, подготовка технических заданий на проектные работы, оценка способов решения проблем (представленных на рассмотрение проектов), а также формирование городской программы;
- Ежегодная городская конференция: публичное предъявление и обсуждение городских проблем и предлагаемых способов решения;



Механизм работы Городского Стратегического Совета

– Конструкторское бюро: общая организация работ механизма Городского Стратегического Совета, формулирование технических заданий на работы экспертов и аналитиков, постоянно действующего городского семинара, ежегодной городской конференции, обеспечение работы городского «экрана»;

– Эксперты и аналитики: подготовка аналитических, экспертных материалов, проектов, направленных на решение обозначенных проблем и задач.

Продуктовым выходом работы механизма являются:

– проекты и программы, направленные на решение городских проблем, в конечном счёте – на формирование стратегии городского развития;

Проблемы в управлении социально-экономическими системами

- механизмы инвестирования проектов, способствующих стратегическому развитию города;
- прозрачность и аргументированность принимаемых решений в городе;
- «экран» как механизм отображения деятельности городских субъектов, их вклада в городское развитие, а также формализации состояния ключевых показателей состояния города.

Отбор и формирование представителей от активных и значимых для города хозяйствующих субъектов по публично утвержденной процедуре на основе показателей их деятельности позволит сформировать команду для оценки и принятия ответственных и эффективных решений по управлению территорией, расширяя ограниченные возможности местных властей.

Формирование стратегии – это не чисто административный процесс. Это, скорее, заключение договора «общественного согласия», в соответствии с которым власти, предприятия и общественные организации принимают на себя определенные обязательства. Процесс стратегирования направлен на поиск общественной договорённости, на вовлечение в принятие решений, а значит и в их реализацию, широкого круга активных лиц. Таким образом, по сути, речь идет о механизме стратегического партнерства в городе, т. е. о механизме поиска стратегических ориентиров и обеспечения согласованных действий по их достижению.

Список литературы

1. Доклад о состоянии гражданского общества в Российской Федерации 2007 г. // Официальный сайт Общественной палаты РФ. – URL : [www.oprf.ru/files/Doklad 2007.- 1 doc](http://www.oprf.ru/files/Doklad%202007.-1.doc).
2. Сунгуров, А. Ю. Структуры гражданского общества и становление института Уполномоченного по правам человека в Российских регионах / А. Ю. Сунгуров. – URL : <http://www.prof.msu.ru/publ/book3/sung.htm>.
3. Цыганков, П. А. О содержании термина «международный актор» : вклад социологии / П. А. Цыганков // Пространство и время в мировой политике и международных отношениях. – Т. 1. Акторы в пространстве и времени мировой политике. – М. : МГИМО, 2007. – 188 с.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ГАРМОНИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ В ХОЗЯЙСТВЕННОЙ СИСТЕМЕ

Государственная экономическая политика – сознательное, целенаправленное воздействие государства на микро-, мезо- и макроэкономические процессы и субъекты хозяйствования, направленное на регулирование и совершенствование экономических параметров, на обеспечение стабильного и эффективного функционирования общественного воспроизводства. Это наиболее абстрактное определение государственной экономической политики, которое охватывает все ее основные формы, функции и уровни [1].

При государственном реформировании экономики используются институциональные формы и методы преобразований, а также соответствующие институциональному подходу, институциональной теории понятия, методы, формы, инструменты. Институциональные методы направлены на изменение состава и структуры институтов для совершенствования экономических условий хозяйствования (механизмов организации экономики) и экономического поведения субъектов.

Государственное регулирование экономики, как и ее реформирование, непосредственно связано с экономической политикой (является ее основной формой проявления) и направлено на ее реализацию. Представляется, что специфика государственного регулирования заключается в его направленности на экономические интересы и экономическое поведение хозяйственных субъектов.

Понятие ‘национально-государственный интерес’ правомерно употреблять в широком (общенациональный интерес) и узком (государственный интерес) смысле слова. Совокупность государственных интересов, отражающих интересы всей нации на мировом и внутреннем рынке, можно характеризовать как общенациональный интерес. Реализация национального экономического интереса осуществляется при активном регулировании как внешнеэкономических отношений, так и экономических отношений между основными субъектами национальной экономики внутри страны.

Поскольку государство является крупным собственником, то возникает необходимость в определении государственного эконо-

мического интереса в узком смысле слова. Содержание специфического государственного интереса связано с объектами государственной собственности и необходимостью эффективной реализации этой собственности. Объект государственной собственности – все государственное имущество, в частности: земля, предприятия, финансовые институты, налоговые поступления и т. д. Субъект государственного экономического интереса – все население в лице государственных органов управления.

Реализация общенациональных и специфических государственных интересов достигается через обеспечение свободы предпринимательства, законности и правопорядка в хозяйственной сфере, прав собственности, устойчивости национальной валюты; стимулирование деловой активности и борьба с монопольными тенденциями; обеспечение населения товарами и услугами, предназначенными для общественного потребления; регулирование денежного обращения, взаимоотношений между трудом и капиталом, между предпринимателями и наемными работниками; регулирование внешнеэкономической деятельности, включая экономическую безопасность страны.

Национально-государственный экономический интерес заключается в создании условий для роста благосостояния всего населения. Реализация этих функций и формирует национально-государственный экономический интерес, который обеспечивает социальную ориентацию современной экономики, необходимый уровень благосостояния для всех слоев населения.

Государственное регулирование системы экономических интересов представляет собой процесс воздействия государства через институциональные, налоговые, кредитные, финансовые и ценовые инструменты и механизмы на экономическое поведение субъектов хозяйствования, на их финансовое состояние, на их способности по расширению производства, возможности по установлению хозяйственных контактов с партнерами и расчетов по ним.

Регулирующее внешнее воздействие осуществляется как процесс побуждения или принуждения субъектов к определенному поведению посредством влияния на их потребности, мотивацию, принимаемые решения, способы достижения конечного результата. Безусловно, воздействующая система (или субъект) может совершать разные действия и предпринимать различные меры влияния на систему экономических интересов. Целевая направленность регулирования системы экономических интересов формирует содержание процесса

ее регулирования, состоящее в установлении определенного взаимодействия субъектов экономики.

В этом плане вопрос о государственном регулировании системы экономических интересов имеет принципиальное значение. Совершенно очевидно, что оно выступает важным элементом механизма реализации государственной экономической политики. Объясняется это тем, что государственное регулирование – это особая, специфическая система, обладающая сама по себе внутренним единством, собственными закономерностями функционирования и развития. Поэтому и воздействие государства на носителей интересов через эту систему приобретает определенную обособленность и некоторую самостоятельность, а значит, и системность со своим собственным механизмом осуществления.

Государственное воздействие на интересы хозяйствующих субъектов – способ реализации интересов государства и предприятий, причем они реализуются таким образом, чтобы экономика всегда стремилась к равновесию. По существу, процесс государственного регулирования системы экономических интересов – это способ достижения равновесия интересов во всех фазах воспроизводственного процесса, а значит, и способ достижения равновесия самого процесса воспроизводства.

Объектами государственной экономической политики являются: народное хозяйство, регион, предприятие, семья, человек; отрасли и хозяйственные комплексы (военно-промышленный, топливно-энергетический, нефтехимический, агропромышленный, химический и пр.); рынок и его механизмы (цены, конкуренция, спрос и предложение); производительные силы и их элементы; условия социально-экономической развития страны.

Подобный подход позволяет систематизировать объекты государственной экономической политики по двум уровням и выделить в качестве основных: макроэкономические процессы – экономический цикл, денежное обращение, платежный баланс, условия накопления капитала в масштабах страны; сферы экономики – экономическая и продовольственная безопасность, внешнеэкономические связи; социальные отношения; цены, условия конкуренции, окружающую среду; отдельные регионы, отрасли, хозяйственные и территориальные комплексы – секторальная, отраслевая и региональная структура хозяйства, подготовка и переподготовка кадров.

Необходимость такого деления обусловлена следующими обстоятельствами. Экономическая теория – общая теоретическая наука,

изучающая наиболее общие народнохозяйственные связи, отношения, законы хозяйственной системы и механизма хозяйствования. Но выявляемые наукой общие связи, законы, принципы проявляются по-разному (имеют существенные особенности) на разных уровнях, сферах, что предопределяется различиями в объектах исследования. Все эти особенности необходимо учитывать при научном анализе системы экономических отношений и при попытках целенаправленного воздействия на них с целью усовершенствования. Поэтому крайне нежелательна унификация мер и действий при регулировании и преобразовании экономических отношений. Все способы, методы, рычаги управления, регулирования, реформирования должны быть адаптированы к каждой сфере, отрасли, комплексу. Порой необходимы совершенно разные подходы при решении формально схожих задач и проблем в различных сферах народного хозяйства.

В зависимости от стратегических целей государственной экономической политики выделяют следующие ее виды:

1. Стабилизационная политика. Она наиболее характерна для ситуации кризиса, спада производства, когда возникает необходимость подавления негативных стихийных процессов, достижения управляемости экономики, предотвращения дальнейшего ухудшения дел. Например, концепция встроенных стабилизаторов.

2. Социальная политика, конечной целью которой является формирование социально-ориентированного хозяйства.

3. Политика «общеэкономического равновесия». Она направлена на обеспечение стабильности цен и национальной валюты, полной занятости, стабильных темпов экономического роста, сбалансированность общественного воспроизводства, сбалансированность внешнеэкономических показателей.

4. Политика «экономического роста». Данная политика обеспечивает ускоренные темпы развития экономики посредством использования всего арсенала форм, способов, методов, рычагов, воздействующих на стимулы, побудительные мотивы хозяйствующих субъектов.

Экономическая политика государства должна основываться на использовании научных принципов, разрабатываемых экономической наукой. Их комплексная реализация обеспечивает успешную реализацию концептуальных установок и стратегических целей политических решений.

Список литературы

1. Каткова, М. А. Теория и методология экономической стратегии государства : межуровневый подход / М. А. Каткова, Н. П. Колядин. – Саратов : Издат. центр СГСЭУ, 2010. – 342 с.

М. С. Ярушев

магистрант

Челябинский государственный университет

В. Д. Волосатов

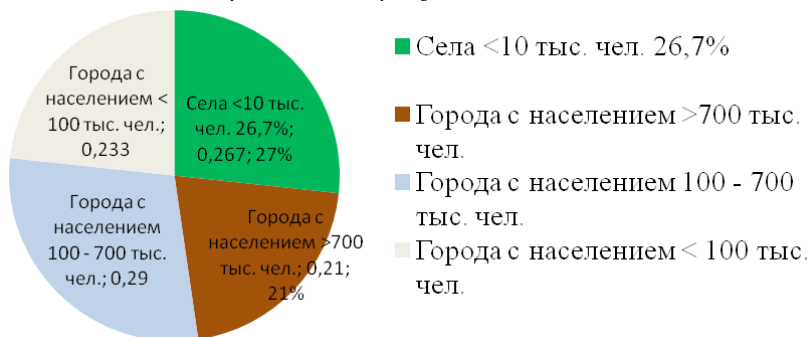
профессор, д-р экон. наук

Челябинский государственный университет

ЧИСЛЕННОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ КРУПНЫХ ГОРОДОВ И ТРАНСПОРТНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ ПАССАЖИРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Сегодня территория России заселена неравномерно, она характеризуется очаговым расселением, которое оставляет незаселенными большие пространства тундры, северной, сильно заболоченной средней и южной, а также горной тайги. Плотность населения России очень низка, всего 8,7 чел/км². На обширных территориях севера страны, в Сибири и на Дальнем Востоке (около 60 % площади России) плотность не превышает 3 чел/км².

По результатам Всероссийской переписи населения, проведенной в 2010 году, – население России составляет 142856536 человек, из них 73,3 % проживают в городах. Структура населения России по типам поселений приведена на рисунке.



Структура населения России по типам поселений

Из диаграммы видно, что более половины населения живет на селе и в малых городах и поселках городского типа (левая часть диаграммы). Коренной формой поселений в России является деревня – от 5 до 5000 и более дворов с огородами и прилегающими к ним полями для возделывания. Максимальная доля населения в деревенских поселениях сосредоточена в Российском Черноземье (несколько меньше в Нечерноземье), на Кавказе и в аграрных регионах юга Западной Сибири. Крупные поселки городского типа (особенно при крупных заводах) часто имеют гораздо более городскую среду обитания и условия жизни, чем старинные маленькие города России (например, типа Ельни, Опочки и т. п.).

Рассмотрим обеспечение транспортом населения на примере десяти крупнейших городов России. Численность населения этих городов представлена в табл. 1.

Таблица 1

Численность населения крупных городов России

№ п/п	Город	Численность жителей (тыс. чел.)
1.	Москва	11514
2.	Санкт-Петербург	4849
3.	Новосибирск	1474
4.	Екатеринбург	1350
5.	Нижний Новгород	1251
6.	Самара	1165
7.	Омск	1154
8.	Казань	1144
9.	Челябинск	1130
10.	Ростов-на-Дону	1090

В настоящее время население, проживающее в российских городах, не обеспечено в полном объеме муниципальным и частным транспортом. Основные причины: недостаточное количество муниципального транспорта; большой износ транспорта, имеющегося у транспортных предприятий муниципалитета; снижение пропускной способности улиц города, связанной с увеличением числа личного транспорта.

В табл. 2 приведены данные по числу транспорта, занятого при перевозке граждан (по данным 2010 года).

Количество муниципального и личного транспорта

№ п/п	Город	Автомобили ед.	Трамвай ед.	Троллейбус ед.	Автобус ед.	Метро ед. вагон.	Маршрутное такси ед.
1.	Москва	3269692	971	1640	6691	4535	15489
2.	Санкт-Петербург	1382450	1518	803	2756	1349	7453
3.	Новосибирск	440642	144	326	960	92	1264
4.	Екатеринбург	416710	460	266	537	62	1696
5.	Нижний Новгород	332186	190	210	850	84	1714
6.	Самара	372727	425	247	359	46	982
7.	Омск	319606	300	91	1045	-	1698
8.	Казань	283356	122	219	1400	149	1899
9.	Челябинск	389277	358	427	671	-	1470
10.	Ростов-на-Дону	277919	330	98	643	-	1265

Транспорт, который обеспечивает перевозку населения по маршрутам, имеет ограниченное количество мест. Это приводит к возникновению очередей на остановках городского транспорта, число перевозимых граждан превышает количество пассажирских мест. В табл. 3 представлено количество пассажиров, которое может быть перевезено имеющимся транспортом, и при этом каждый человек обеспечен местом и при условии, что весь транспорт выйдет на линию.

Таблица 3

Среднее количество пассажиров, перевозимых за сутки

№ п/п	город	Автомобили тыс. чел.	Трамвай тыс. чел.	Троллейбус тыс. чел.	Автобус тыс. чел.	Метро тыс. чел.	Маршрутное такси тыс. чел.	Итого тыс. чел.
1	Москва	2565	58,3	98,4	1137	6120	1239,1	11217,8
2	Санкт-Петербург	845	91	68,9	496	2096	894	4490,9
3	Новосибирск	464	27,3	29,6	225	207,1	101,1	1054,1
4	Екатеринбург	417	33,6	21	80,5	139,5	135,6	827,2

№ п/п	город	Автомобили тыс. чел.	Трамвай тыс. чел.	Троллейбус тыс. чел.	Автобус тыс. чел.	Метро тыс. чел.	Маршрутное такси тыс. чел.	Итого тыс. чел.
5	Нижний Новгород	336	17,4	19,6	127,2	189,1	137,1	999,8
6	Самара	347	25,5	18,9	49,3	103,6	78,6	622,9
7	Омск	296	17,9	14,4	144,2	-	135,8	608,3
8	Казань	189	7,3	18,8	173,2	335,6	151,9	875,8
9	Челябинск	320	18,5	28,1	120,7	-	117,6	604,9
10	Ростов-на-Дону	279	18,1	12,6	96,5	-	101,2	507,4

Из табл. 3 можно увидеть, что в крупных городах России только часть населения обеспечена транспортом. Повышение количества автобусов, троллейбусов и трамваев не изменит сложившейся ситуации, так как остается такая существенная проблема, как пропускная способность городских улиц.

Таким образом, исходя из оценки численности населения крупных городов и транспортного обеспечения граждан, возникает основное решение – в связи с невозможностью безграничного увеличения наземного транспорта, следует повышать объем пассажироперевозок подземным метрополитеном. В городах, где метро уже есть, необходимо своевременно обновлять парк подвижного состава и увеличивать число вагонов. В тех же городах, где до сих пор метро еще не построено, необходимо форсировать строительство.

Список литературы

1. <http://www.moluch.ru/>
2. <http://www.gks.ru/>
3. <http://www.cheladmin.ru>
4. <http://www.mosgortrans.ru/>
5. http://bus.al.ru/city/spb/sostav_a01.htm
6. <http://www.gopiter.ru/piter/transport/nazemtrans/>
7. <http://irbis-privod.ru/news/13/>
8. <http://www.nsk-metro.ru/index.php?MetroRussia>
9. <http://ru.wikipedia.org/>
10. http://www.rf-agency.ru/acn/stat_ru
11. <http://www.rususa.com/news/news.asp-nid-1206>
12. http://www.perepis-2010.ru/results_of_the_census/results-inform.php

М. С. Ярушев

магистрант

Челябинский государственный университет

В. Ф. Горшенин

доцент, канд. физ.-мат. наук

Челябинский государственный университет

ОХРАНА ТРУДА КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Управление человеческими ресурсами лежит в основе управления организацией. Управление людьми представляет собой компонент управления любой организацией, наряду с управлением материальными и природными ресурсами.

В современном менеджменте функции управления человеческими ресурсами окончательно не сформированы. Функция (лат. 'Functio' – совершение, исполнение) – роль объекта в рамках некоторой системы; роль, значение (назначение, предназначение). На рис. 1 представлено содержание функций управления человеческими ресурсами.

Условия успешного управления человеческими ресурсами выражены как:

- четкость и достижимость поставленных целей;
- глубина, объективность и комплексность анализа воздействия на систему управления человеческими ресурсами и организацию в целом;
- ясность и взаимосвязанность планов работы организации, а также обеспеченность их всеми видами ресурсов;
- соответствие уровня квалификации персонала выполняемой работе;
- совместное участие предельно большого количества сотрудников в разработке и реализации стратегических планов;
- высокое качество контроля реализации стратегического плана и требований оценки его социально-экономической эффективности;
- делегирование полномочий, создание гибких условий труда;
- внедрение и использование современных средств труда, безопасных условий труда и технологий.

В современном менеджменте управление человеческими ресурсами не может существовать без функции охраны труда. Функция охраны труда рассматривается как отдельная область, что является ошибкой, так как много проблем, решаемых в рамках данной функ-

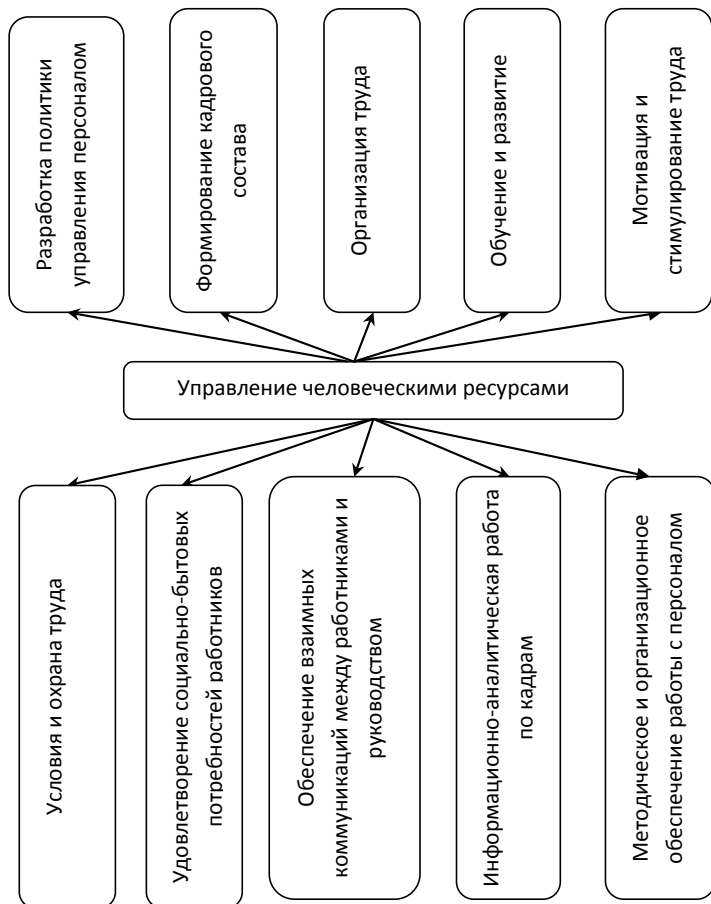


Рис. 1. Функции управления человеческими ресурсами

ции, нельзя разрешить без связи с другими функциями. Эта связь проявляется через системность реализации всех функций управления человеческими ресурсами, так как выражается в тесном, комплексном рассмотрении общих вопросов менеджмента. Функция управления охраной труда, опираясь на современное законодательство, предназначена для выполнения целей и задач в области организационной политики создания условий осуществления трудовой деятельности, безопасных для персонала и оценки деятельности в области охраны труда.

На разработку и внедрение системы управления охраной труда оказывают определенное влияние область деятельности организации, ее конкретные задачи, выпускаемая продукция и оказываемые услуги, а также используемые технологические процессы, оборудование, средства индивидуальной и коллективной защиты работников и практический опыт деятельности в области охраны труда.

Функция управления охраной труда должна разрабатываться под конкретную политику организации. Поэтому изначально в организации должны быть определены политика, цели и задачи в области охраны труда на основе подробного анализа её состояния и оценки уровня. Структура функции охраны труда представлена на рис. 2.

Анализ состояния охраны труда начинается с изучения обстановки в подразделениях организации (цехах, производствах, участках) и на рабочих местах, а также документации по всем разделам охраны труда.

В процессе анализа изучают и проверяют:

1) итоги идентификации опасных и вредных производственных факторов;

2) документально оформленные отчеты о состоянии травматизма, профессиональной заболеваемости, аварийности, их причины и меры, принятые с целью их исключения в будущем;

3) данные результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, сертификации работ по охране труда и сертификации продукции, сведения о травматизме, аварийности и заболеваемости;

4) эффективность информационного обеспечения по охране труда, системы обучения и проверки знаний руководителей и рабочих по этим вопросам, действующей системы оценки результатов работы по улучшению охраны труда, а также материального стимулирования всех категорий работников за эту работу;

5) наличие документов, регламентирующих действия персонала при возникновении аварий, несчастных случаев или чрезвычайных ситуаций.

В настоящий момент времени в системе управления охраной труда необоснованно мало внимания уделяется такому вопросу, как управление рисками.

Управление рисками в охране труда – это процесс принятия и выполнения управленческих решений, направленных на снижение вероятности возникновения аварийной ситуации или несчастного случая и минимизацию возможных потерь.

Современная экономическая наука представляет риск как вероятное событие, в результате наступления которого могут произойти

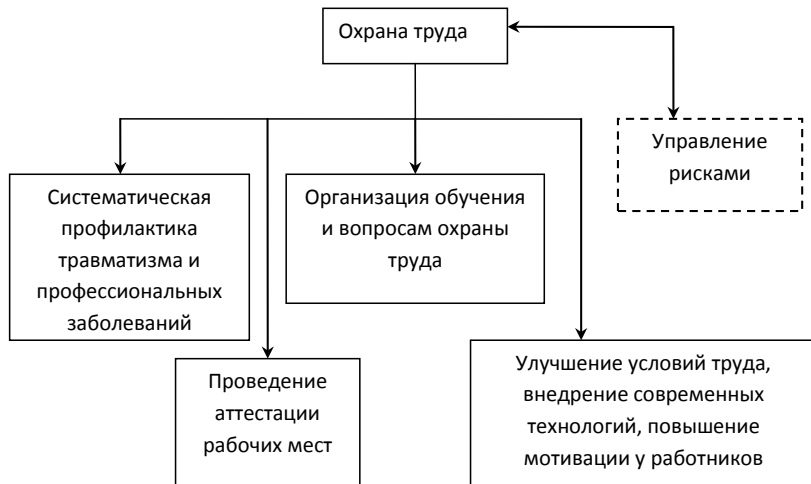


Рис. 2. Структура функции охрана труда

только нейтральные или отрицательные последствия. Управление рисками в охране труда на практике в основном занимаются крупные производственные предприятия (например: предприятия горнодобывающей промышленности), которые уже оценили, что выгоднее просчитать и предупредить, чем потом устранять последствия. Риски могут наступить с некоторой вероятностью и характеризуются степенью влияния на цели компании – существенностью. Фактически в чистом виде риск не проявляется, он возникает вследствие рискованной ситуации. Человеческие ресурсы (жизнь и здоровье, деловая репутация, связи, личные доходы, личная свобода, уникальные личные качества), являются одним из объектов риска и подлежат защите. Поэтому при анализе необходимо выяснять, какая система управления охраной труда действует в организации, сориентирована ли она на управление рисками, имеется ли положение о расследовании и учете несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов, участие руководителей в их расследовании.

Таким образом, результаты анализа состояния охраны труда в системе управления человеческими ресурсами на предприятии помогут выработать наиболее эффективную политику в области охраны труда, а так как они содержат обобщенную характеристику ключевых сильных и слабых сторон, то помогут использовать в качестве основы для корректирования методов управления челове-

скими ресурсами возможные риски. Полученные данные определяют перечень барьеров в области охраны труда на пути внедрения новой политики, которые необходимо преодолеть, и сформируют общие планы совершенствования системы управления человеческими ресурсами организации.

Список литературы

1. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами : пер. с англ. / М. Армстронг. – М. : ИНФРА-М, 2002. – VIII, 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).

С. А. Ярушева

доцент, канд. пед. наук

Челябинский государственный университет

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СЕОМООПРЕДЕЛЕНИЯ**

В отечественной литературе имеется достаточно большое количество работ, посвященных проблемам профессионального самоопределения. Этой проблеме посвящены фундаментальные исследования Б. Г. Ананьева, В. А. Бодрова, К. М. Гуревича, В. Н. Дружинина, Е. А. Климова, Б. В. Кулагина, А. К. Марковой, В. Д. Шадриков и других ученых.

Профессиональная деятельность – это, прежде всего, трудовая деятельность, в которой формируется субъект труда, развиваются способности, происходит становление личности профессионала. Профессиональное самоопределение неразрывно связано с личностным самоопределением, так как раскрывает ценностное отношение личности к самому себе, тем самым комплексно объединяя внешние и внутренние факторы профессионального развития. Важнейшим критерием осознания и продуктивности профессионального становления личности является ее способность находить личностный смысл в профессиональном труде, самостоятельно проектировать, творить свою профессиональную жизнь, ответственно принимать решения о выборе профессии, специальности и места работы.

Проблемы профессионального самоопределения возникают перед личностью в течение всей ее жизни, а так как личность постоянно изменяется, развивается, значит, на разных стадиях ее развития одни и те же задачи профессионального самоопределения решаются

по-разному. Постоянное уточнение своего места в мире профессий (либо конкретной профессии), осмысление своей социально-профессиональной роли, отношения к профессиональному труду, коллективу и самому себе становятся важными компонентами жизни человека. Поэтому профессиональное самоопределение человека в мире профессий и на профессиональном пути является личным и личностным аспектом формирования профессионала.

Профессиональное самоопределение следует рассматривать как процесс профессионализации, который проходит ряд основных этапов:

1) трудовое воспитание и обучение (подготовка к труду и выбору профессии) – воспитание у ребенка любви к труду, овладение простейшими орудиями и способами труда, формирование готовности к труду, потребности и понимания его необходимости, развитие общетрудовых навыков;

2) профессиональная ориентация – помощь в выборе профессии на основе профессионального просвещения, консультации, коррекции профессиональных планов;

3) профессиональный отбор – определение степени пригодности человека к определенному виду деятельности на основе сопоставления его индивидуальных особенностей с требованиями профессии (на этом этапе возможно также решение задач распределения специалистов, комплектование учебных и профессиональных групп, подбор специалиста к функционирующей группе и т. д.);

4) профессиональная подготовка – обоснование рекомендаций к программам, методикам и средствам обучения и тренировки, к объективным методам и критериям оценки уровня профессионализации;

5) профессиональная адаптация – разработка средств, методов и критериев оценки особенностей приспособления субъекта труда к содержанию и условиям конкретной деятельности и обоснование рекомендаций по ускорению этого процесса;

6) профессиональная деятельность – обеспечение рациональной организации (регламентации), условий и процесса (содержания) трудовой деятельности, высокой эффективности, качества, безопасности труда, профессионального совершенствования, охраны здоровья, удовлетворенности трудом;

7) профессиональная аттестация – периодическая оценка профессиональной квалификации в целях определения соответствия занимаемой должности и обоснования рекомендаций по должностным назначениям, перемещениям, а также направлению на учебу, переподготовку;

8) профессиональная реабилитация – восстановление функционального состояния организма и психики после напряженной работы и перенесенных заболеваний, при развитии стойких отрицательных доминантных состояний в результате частых профессиональных неудач и т. п.

Содержание каждого из перечисленных этапов специфично с точки зрения целей, методов, средств, сроков их реализации. Общее для них – это необходимость определения тех показателей, которые являются критериями успешности профессионального самоопределения. Этот процесс обусловлен проявлениями внутренних ресурсов, сил, установок на пути профессионального становления личности и ее развития.

Понятие ‘самоопределение’ соотносится с такими понятиями, как ‘самоактуализация’, ‘самореализация’, ‘самоосуществление’, ‘самотрансценденция’, ‘самосознание’, то есть способность получить что-то большее, найти новое в трудовой деятельности и во всей жизни. По мнению А. Маслоу, **самоактуализация проявляет себя «через увлеченность значимой работой»**; К. Ясперс связывает самореализацию с делом, которое делает человек; И. С. Кон **отмечает, что самореализация проявляется через труд, работу и общение**; П. Г. Щедровицкий определяет смысл самоопределения «в способности человека строить самого себя, свою индивидуальную историю».

С позиций проблемы формирования личности профессионала черты профессионального самоопределения сводятся к построению личного профессионального плана, формированию внутренней готовности к осознанному и самостоятельному представлению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного, личного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности.

Таким образом, можно сделать основной вывод, что профессиональное самоопределение – это не только выбор конкретной профессии, но и выбор всей жизни личности. Человек выбирает не только данную профессию, но то, что данная профессия дает ему для более полного ощущения жизни. Профессиональное самоопределение – это избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии.

Ядром профессионального самоопределения является осознанный выбор профессии с учетом своих особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий.

Список литературы

1. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов н/Д : Феникс, 1996.
2. Пряжников, Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – Воронеж : МОДЭК, 1996.
3. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М. : Академия, 2004.

Н. В. Усова

аспирант

Уральский институт-филиал РАНХиГС

**ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ РОЛИ
КРУПНЕЙШИХ ГОРОДОВ
В ЭКОНОМИКЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Настоящий этап развития характеризуется тем, что преобладающей формой расселения является город. По данным переписи населения 2010 года большая часть граждан России проживает в городах и составляет 73,7 % от общего числа россиян. Современный город оказывает комплексное и всеобъемлющее влияние на все подсистемы современного общества, в частности, политическую, экономическую, социальную, демографическую, пространственную и культурную, что наиболее выражено в крупных и крупнейших городах.

Отличительной особенностью развития крупнейших городов является то, что, как правило, рост численности населения обусловлен не только увеличением естественного прироста, но и активными миграционными процессами. Данная особенность проявилась после распада СССР, в переходный период экономики страны к рыночной системе хозяйствования. Так, И. Д. Тургель отмечает, что «наиболее высокие темпы роста населения наблюдались в городах с численностью жителей более 500 тыс. чел., происходило стягивание населения в крупные, с разнообразной промышленной базой и сферой обслуживания города» [1].

Примечательно, что численность городского населения с каждым годом увеличивается и усиливаются процессы урбанизации. При этом наблюдается процесс концентрации населения в крупнейших городах. В рамках данной статьи интерес представляет динамика удельного веса крупнейших городов страны в общей численности населения субъекта Федерации (табл. 1).

Численность населения крупнейших городов страны и динамика их удельного веса в общей численности населения субъекта Федерации [Составлено по 2; 3; 4; 5]

Город	2006 год		2007 год		2008 год		2009 год		2010 год	
	Численность населения (тыс. чел.)	Удельный вес (%)	Численность населения (тыс. чел.)	Удельный вес (%)	Численность населения (тыс. чел.)	Удельный вес (%)	Численность населения (тыс. чел.)	Удельный вес (%)	Численность населения (тыс. чел.)	Удельный вес (%)
Новосибирск	1397,0	52,7	1391,9	52,8	1390,5	53,0	1397,2	53,2	1409,1	55,3
Екатеринбург	1308,4	30,6	1315,1	30,8	1323,0	31,0	1332,3	31,3	1343,8	32,2
Нижний Новгород	1283,6	37,8	1278,3	37,9	1274,7	38,3	1272,5	38,5	1271,0	38,1
Омск	1138,8	56,0	1134,7	56,1	1131,1	56,1	1129,1	56,0	1127,7	58,4
Самара	1143,3	35,8	1139,0	35,8	1135,1	35,8	1134,7	35,8	1133,7	36,2
Казань	1112,7	29,7	1116,0	29,8	1120,2	30,0	1130,7	30,1	1136,6	30,2
Челябинск	1093,0	31,0	1091,5	31,1	1092,5	31,2	1093,7	31,2	1095,9	32,5
Ростов-на-Дону	1054,8	24,6	1051,6	24,6	1048,7	24,7	1049,0	24,8	1048,1	25,5
Уфа	1029,6	25,2	1022,6	25,2	1021,5	25,3	1024,8	25,4	1030,8	26,1
Пермь	993,3	36,3	990,2	36,3	987,2	36,4	985,8	36,5	986,5	37,6

Данные, представленные в табл. 1, позволяют сделать вывод о том, что удельный вес численности населения крупнейших городов в общей численности населения субъекта Федерации увеличивается, то есть усиливается процесс концентрации населения субъекта Федерации в крупнейших городах, являющихся административными центрами. Такая тенденция обусловлена тем, что в таких муниципальных образованиях выше уровень социально-экономического развития по сравнению с другими типами городов.

Следует отметить, что чем крупнее город, тем больше функций он выполняет и выше степень их дифференциации, следовательно, благоприятнее перспективы его дальнейшего развития.

По мнению Н. Ю. Власовой, на функциональные изменения экономики в российских городах влияют две группы факторов. Первая – это общеисторические (НТП, компьютеризация, информатизация, глобализация и др.). Вторая группа – трансформационные факторы

[1]. При этом наиболее стремительно этот процесс протекает в крупнейших городах, которые сегодня являются многофункциональными центрами, где преобладают торгово-распределительные, финансовые, транспортно-логистические, управленческие и социально-инновационные функции; растет доля сферы услуг, образования и культуры, а исторически сложившаяся специализация на промышленном производстве постепенно вытесняется. Происходит быстрое снижение доли традиционных производств, особенно связанных с неблагоприятным воздействием на окружающую среду. Одним из ярких примеров служит город Екатеринбург. «Как ни парадоксально, но столица региона, ставшего одним из важнейших центров формирования современной российской промышленности, характеризуется наиболее низкой степенью специализации в сфере промышленного производства по сравнению с другими столицами субъектов Российской Федерации. Удельный вес работников самых крупных предприятий города в общей численности занятых в экономике не превышает одного процента» [6]. Сейчас Екатеринбург выступает не только в качестве локомотива развития экономики Свердловской области, но также центром торговли и услуг на макрорегиональном уровне.

Примечателен тот факт, что для крупнейших городов, и Екатеринбург не является исключением, свойственны не только высокая концентрация населения, но и сосредоточение капитала, емкий рынок с развитой инфраструктурой, наличие высококвалифицированных кадров, значительный образовательный, культурный и научный потенциал. В России они являются традиционными административными центрами субъектов Федерации, важными политическими, культурными, экономическими и иными центрами, опорными узлами территориальной организации общества, а также формируют подавляющую часть доходов региональных бюджетов, что обусловлено высокой концентрацией объектов потребительского рынка, о чем свидетельствует положительная динамика превалирования удельного веса оборота розничной торговли крупнейших городов в региональных показателях (табл. 2).

Таблица 2

Удельный вес оборота розничной торговли муниципального образования в региональном показателе (в процентах) [Составлено по 2; 3; 4; 5]

Город	2006 год	2007 год	2008 год	2009 год	2010 год
Новосибирск	81,1	79,5	81,7	83,9	83,0
Екатеринбург	66,0	66,9	65,1	66,2	67,0

Город	2006 год	2007 год	2008 год	2009 год	2010 год
Нижний Новгород	68,5	69,4	69,9	69,5	58,2
Омск	91,1	92,3	93,3	85,8	87,5
Самара	42,7	43,2	62,1	47,5	68,1
Казань	56,9	56,8	57,1	58,2	56,4
Челябинск	57,9	57,6	67,2	66,9	65,1
Ростов-на-Дону	52,0	52,5	55,9	57,2	52,0
Уфа	56,6	59,7	58,7	53,6	54,3
Пермь	74,9	75,5	77,48	76,6	78,1

Данные, представленные в табл. 2, наглядно иллюстрируют значимость локального потребительского рынка крупнейшего города в рамках субъекта Федерации. Так, значение удельного веса оборота розничной торговли муниципального образования в региональном показателе варьируется от 42,5 % до 93,3 %.

Проведенный анализ показал, что именно крупнейшие города страны, являющиеся также и административными центрами, обеспечивают не менее 40 % регионального оборота розничной торговли. Данный факт объясняется наличием высококонкурентного рынка и крупных ритейлеров, а также привлекательностью потребительского рынка не только для населения определенного муниципального образования, но и прилегающих территорий.

Особо следует подчеркнуть тот факт, что крупнейшие города выполняют консолидирующую функцию, являясь центрами межрегиональных обменных процессов, а также обеспечивают формирование единого экономического, культурного, научного и информационно-пространства страны.

Все в большей степени лицо города определяют сервисные и инфраструктурные возможности, а не его производственная специализация. В настоящее время крупнейшие города страны являются «точками роста» экономики, центрами обслуживания не только местного населения, но и ядрами притяжения жителей прилегающих территорий, что обуславливает концентрацию спроса, дифференциацию и усложнение потребностей населения, а также приход на рынок крупных региональных, общероссийских и мировых игроков. Именно здесь происходит концентрация «элитного» спроса потребителей с высоким уровнем дохода. Нет сомнения в том, что это дает дополнительный импульс к расширению внутреннего рынка,

изменению оборота розничной торговли на 1 м² торговой площади, количества объектов розничной торговли и их структуры.

Все вышесказанное свидетельствует о том, что крупнейшие города играют существенную роль в экономике современной России. Доказательством этому является тот факт, что, по данным Росстата, в 2010 году в общем количестве городов страны доля крупнейших муниципальных образований составляет лишь 3 %, но при этом в них проживало около 31 % всего городского населения. Данный факт свидетельствует о том, что городское население концентрируется преимущественно в крупнейших городах. Более того, от 40 до 70 % ВРП каждого субъекта Российской Федерации и подавляющая часть доходов региональных бюджетов формируется за счет оборота розничной торговли в городах-миллионниках, что во многом определяется высокой концентрацией объектов потребительского рынка.

Заметим, что отличительной особенностью крупнейших городов является структурное разнообразие экономики, что обусловлено существующей зависимостью между размером города и показателями его социально-экономического развития. Так более крупные города показывают более динамичное и, главное, устойчивое развитие. Рост населения ведет к увеличению числа потребителей, емкости внутреннего рынка, рынка рабочей силы, что, в свою очередь, позволяет развиваться новым внутренним функциям и расширять объемы производства, ориентированного на внешние рынки. Количественные изменения людности всегда ведут к качественным изменениям структуры города [6]. По мнению автора, в условиях современной России все в большей степени определяют лицо города сервисные и инфраструктурные возможности, а не его производственная специализация.

Таким образом, крупнейшие города страны являются не только административно-территориальными центрами субъектов Российской Федерации, но и локомотивами экономики данных регионов, привлекая региональных, федеральных и международных операторов, тем самым, повышая свою инвестиционную привлекательность и наполняемость бюджетов различных уровней.

Список литературы

1. Власова, Н. Ю. Управление социально-экономическим развитием современного города : монография / Н. Ю. Власова ; под науч. ред. И. Д. Тургель. – Екатеринбург, 2004. – 184 с.
2. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2007 г. Официальный сайт Федеральной службы госу-

дарственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/bgd/regl/b07_14t/Main.htm (дата обращения 25.03.2012).

3. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2008 г. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/bgd/regl/b08_14t/Main.htm (дата обращения 25.03.2012).

4. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2009 г. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_14t/Main.htm (дата обращения 25.03.2012).

5. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2010 г. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_14t/Main.htm (дата обращения 25.03.2012).

6. Тургель, И. Д. Монофункциональные города России : от выживания к устойчивому развитию / И. Д. Тургель. – Екатеринбург, 2010. – 520 с.

Н. С. Ужастина

аспирантка

Челябинский государственный университет

В. Д. Волосатов

профессор, д-р экон. наук

Челябинский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

Российская модель корпоративных отношений является специфичной, отличной от европейских, однако имеет ряд сходных признаков.

Корпоративное управление – способ управления компанией, который обеспечивает справедливое и равноправное распределение результатов деятельности между всеми акционерами, а также иными заинтересованными лицами.

Корпоративное управление – комплекс мер и правил, которые помогают акционерам контролировать руководство компании и влиять на менеджмент с целью максимизации прибыли и стоимости предприятия [2].

К ключевым особенностям корпоративного управления в России можно отнести высокую концентрацию собственности и лидирую-

щую роль в управлении компаниями мажоритарных акционеров, к числу которых нередко принадлежит само государство.

Корпоративное управление в большинстве российских компаний находится на низком уровне по сравнению с развитыми странами. Тем не менее, за последние годы в этой сфере произошли определенные сдвиги. В настоящее время ряд российских компаний достигли международного уровня; среди них можно выделить «Вымпелком», «Вимм-Билль-Данн», некоторые региональные телекоммуникационные компании и др.

Суть корпоративного управления заключается в том, чтобы дать акционерам возможность эффективного контроля и мониторинга деятельности менеджмента и тем самым способствовать увеличению капитализации компании.

Однако в России достаточно часто крупные акционеры российских компаний заинтересованы в контроле над финансовыми потоками, а не в повышении прибыльности бизнеса компании.

Проблемы во взаимоотношениях акционеров и менеджеров этим не ограничиваются. Наиболее распространенными нарушениями прав акционеров являются: нерегулярное и/или неполное информирование акционеров о результатах деятельности компаний, несоблюдение требований закона «Об акционерных обществах» в разделе распоряжения активами компаний.

На наш взгляд, в российских корпорациях можно выделить отрицательные черты корпоративного управления страны:

- совмещение функций владения и управления. При этом компании, являющиеся публичными корпорациями, продолжают управляться как частные фирмы;
- слабость механизмов контроля за деятельностью менеджмента. В результате менеджеры подотчётны только доминирующему собственнику (а не всем акционерам) и, как правило, аффилированы с ним;
- распределение прибыли по внедивидендным каналам – то есть прибыль получают не все акционеры, а только доминирующие собственники;
- низкая прозрачность большинства компаний, затруднённый доступ к информации о финансовом состоянии, реальных владельцах и аффилированности, об условиях существенных сделок;
- нередкое применение неэтичных и даже незаконных методов (размывание пакетов акций, увод активов, недопуск на собрание акционеров, арест акций и т. д.).

Отмеченные выше проблемы ущемления прав акционеров подрывают доверие инвесторов к акциям российских компаний. В результате их капитализация оказалась на крайне низком уровне. Даже улучшение основных макроэкономических показателей российской экономики (ВВП, структура баланса и др.) не приводят к сколько-нибудь заметному положительному сдвигу в состоянии рынка корпоративных ценных бумаг.

В настоящее время, чтобы обеспечить конкурентную и инвестиционную привлекательность, предприятия должны освоить новые принципы управления:

1. Каждая компания в рамках общей стратегии должна выработать четкую дивидендную политику. Только через нее можно обеспечить привлекательность акций, причем прежде всего для миноритарных акционеров. Такая политика исключит возможность беспорядочной распродажи бумаг миноритариями, приводящую к тому, что акции сосредотачиваются в руках спекулятивных и теневых элементов.

2. Корпоративное управление должно строиться на принципах стратегического управления. Четко выраженная стратегия корпоративного управления предопределяет прозрачность поведения предприятия на рынке, делает его надежным партнером и цивилизованным конкурентом.

3. Уставные и организационно-правовые документы должны четко регламентировать баланс интересов акционеров, менеджмента, персонала и других участников бизнес-процесса. Для этого должна быть предусмотрена подконтрольность управляющих органов предприятия общему собранию акционеров и четко определена компетенция собрания акционеров, совета директоров и исполнительного органа. Кроме того, должна быть обеспечена широкая информированность о принимаемых управленческих решениях.

4. Корпоративное управление неразрывно связано с понятием корпоративной культуры. Корпоративный дух или корпоративная этика включают те нормы поведения, которые приняты в данной компании и которых придерживаются и рядовые работники, и топ-менеджеры.

5. Корпоративное управление предполагает полноценный и регулярный контроль всех видов менеджмента на предприятии.

6. Корпоративное управление предусматривает активное взаимодействие акционерного общества с рынком ценных бумаг. Предприятие должно иметь долговременные договорные отношения с

участниками фондового рынка. В компании должно быть специальное подразделение и должностные лица, которые выполняют функцию взаимодействия с рынком ценных бумаг [1].

Существующее в России законодательство уже адаптировало ряд важнейших мер по защите акционеров. Корпоративное управление регулируется Гражданским кодексом РФ; федеральными законами «Об акционерных обществах», «О рынке ценных бумаг», «О защите прав и законных интересов инвесторов на рынке ценных бумаг»; кроме того, нормативными актами федеральной Комиссии по рынку ценных бумаг и некоторых ведомств.

К сожалению, данных мер не достаточно. Опыт работы в России показывает, что только активные действия акционеров по защите своих интересов дают наибольший результат. В этой связи можно выделить ряд ключевых моментов в деятельности инвесторов, которые позволят обеспечить успех.

Во-первых, более тщательная по сравнению с другими странами независимая комплексная проверка перед осуществлением инвестиционных решений.

Во-вторых, активность в защите своих прав (в том числе через СМИ и обращение в государственные и судебные органы, быть более настойчивым в рамках работы консультационного совета по иностранным инвестициям).

В-третьих, объединение сил с другими инвесторами, в том числе путем создания ассоциаций (союзов) инвесторов, так как это экономит средства и повышает эффективность проводимых мероприятий.

Большую помощь инвесторам может оказать использование рейтингов корпоративного управления, над созданием которых работает в России ряд организаций. Следовательно, успех достигается только при сочетании всех указанных мероприятий и жесткого управления (контроля) борьбой за права инвесторов [3].

Для регламентации отношений между менеджерами, инвесторами и акционерами компаний необходимо разработать Кодекс корпоративного управления компании.

Кодекс корпоративного управления – свод добровольно принимаемых стандартов и внутренних норм, устанавливающих и регулирующих порядок корпоративных отношений.

Принятие Кодекса означает повышение прозрачности бизнеса, а следовательно, и повышения доверия со стороны наиболее крупных потенциальных партнеров. Следование Кодексу позволит разработать и внедрить новые стандарты информационной открытости,

внесение изменений в существующие внутренние документы и разработку новых, а также превращение совета директоров в реально действующий орган.

Подводя итог, отметим, что многие российские компании достигли той стадии развития, на которой недостаточное внимание к вопросам корпоративного управления может обернуться ослаблением их конкурентных позиций. Однако высокий уровень корпоративной культуры достигается не за одно десятилетие. Поэтому и общество, и государство должны приложить определенные усилия для совершенствования корпоративного управления.

Список литературы

1. Корпоративное управление. – URL : <http://www.alti.ru/finance/uchet-4.html>.
2. Корпоративное управление : история и практика. – URL : http://www.fcsм.ru/ru/legislation/corp_management_study/.
3. Шаститко, А. Е. Проблемы корпоративного управления и пути их решения в корпоративном законодательстве / А. Е. Шаститко. – URL : <http://nccg.ru/site.xp/049051052124050050053.html>.

Часть II

**МАТЕРИАЛЫ
XXXVI СТУДЕНЧЕСКОЙ НАУЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«СТУДЕНТ И НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС»**

Т. С. Васильева

студентка

Челябинский государственный университет

**ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ
В ИНДУСТРИИ РЕСТОРАЦИИ.
СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ¹**

Ресторанный бизнес предъявляет особые требования к деловым и личным качествам сотрудников. Он, как известно, основан на хороших межличностных отношениях между гостями и сотрудниками ресторана. Успех в ресторанном бизнесе зависит от того, насколько гости довольны качеством обслуживания. А бизнес, выстроенный на обслуживании, на 90 % зависит от квалификации персонала: менеджмента, специалистов и непосредственно сотрудников «контактной зоны». Поэтому, бесспорно, удачно подобранный и обученный персонал – это начало успешной работы ресторана, квалифицированный персонал значительно повышает его рейтинг.

К началу 2011 года в Челябинске функционируют 1075 предприятий общественного питания различных форматов с общим количеством посадочных мест 76357. За прошедший год в городе открыто и введено 166 предприятий, в том числе 104 сезонных предприятия общественного питания. Именно уровень обслуживания стал основной проблемой для многих ресторанов и сетевых заведений нашего города. Потребность в профессионалах высокого уровня растет, однако сервис во многих заведениях до сих пор оставляет желать лучшего. Согласно ГОСТ Р 50762-95 «Общественное питание. Классификация предприятий» (утв. постановлением Госстандарта РФ от 5 апреля 1995 года № 198) все предприятия общественного питания подразделяются на типы и классы. В зависимости от типов и классов заведениям присущи различные требования к методам обслуживания потребителей, форменной одежде, обуви, музыкальному обслуживанию. Когда говорится о конкурентоспособности кафе или

ресторана, собственником и гостями во главу угла ставятся, порой, не совсем одинаковые понятия. Для первого главным преимуществом заведения в большинстве случаев является какая-то внешняя атрибутика, для вторых – качество гастрономических предложений и обслуживание.

Параллельно с разработкой стандартов важно особое внимание уделить обучению персонала контактной зоны, повысив профессиональную и личностную самооценку тех, кто в заведении занимается обслуживанием, а именно официантов. Подавляющее число официантов, вновь устраивающихся на работу в ресторан, не прошло обучения на специализированных курсах официантов и не имеет опыта работы.

Существуют две возможности обеспечения предприятия, в том числе и предприятия общественного питания, высококвалифицированными кадрами: набрать уже готовых квалифицированных, опытных сотрудников или подготовить их своими силами. Первый путь затруднен «кадровым голодом», дефицитом квалифицированных работников, предлагающих свои услуги на рынке труда. Это связано с интенсивным развитием отрасли, открытием все новых и новых ресторанов, кафе, бистро, баров, а также с недостаточным количеством современных, высококлассных учебных заведений ресторанной направленности. В этих условиях большинству ресторанов приходится нанимать на работу людей без необходимого образования и подготовки с тем, чтобы обучить их самостоятельно. Это способ реализуется крупными и сетевыми ресторанами, обладающими необходимым ресурсами, опытом, штатом опытных сотрудников, способных проводить обучение, отвечающее современным требованиям. Успешным примером может служить Учебный центр Ресторанного комплекса А. Деллоса, известнейшего российского ресторатора (рестораны «Турандот», «Бочка», «Шинок», «Ле Дюк», «Кафе «Пушкин», «ЦДЛ»). Обучение в центре по специальностям «официант», «бармен» проводится в течение трех месяцев по комплексной программе, которая включает в себя не только технологию и организацию обслуживания, товароведение продуктов и напитков, но и психологию общения, профессиональный английский язык, ресторанные компьютерные системы. Обучение сопровождается знакомством с лучшими ресторанами и вечерней производственной практикой. Анализируя сегодняшнее состояние рынка и наиболее востребованные формы ресторанного бизнеса, можно выделить, что в Челябинске существует проблема отсутствия профессионального

обслуживающего персонала объектов общепита, иными словами, в городских ресторанах и кафе нет высококлассных официантов, работа которых могла бы соответствовать европейскому уровню obsługi. При этом в 2011 году сохранится тенденция увеличения доли холдингов демократичных заведений. Это наиболее перспективный и устойчивый в условиях завершающегося кризиса сегмент ресторанного рынка. Среди них выделяют ТОП-9 ресторанных холдингов. По данным таблицы очевидно, что первое место занимает известный холдинг РК «Мегаполис». Однако это не означает, что уровень сервиса и удовлетворенности потребителей в нем достигает высокого уровня. Даже наоборот. Количество гостей, недовольных уровнем обслуживания, растет. Таким образом, Мегаполис зачастую иногда теряет потребителей. Основной проблемой является грубое и долгое обслуживание. Особенно среди заведений, работающих в режиме ночного клуба по выходным. Так, на данный момент для обслуживания посетителей в РК «Мегаполисе» выделены следующие рабочие единицы: Хостес, Бармен. Официант, Кассиры, Менеджер, Главный менеджер.

На сегодняшний день можно выделить 3 наиболее важных задачи по управлению человеческими ресурсами в ресторанном бизнесе, которые диктует сам рынок.

1. Профессиональный подбор и привлечение персонала.
2. Обучение.
3. Правильный менеджмент.

Решение данных проблем, по моему мнению, имеет два варианта:

1. Обучение на базе вузов под заказ.

Во многих зарубежных странах наблюдается практика обучения ресторанному делу на базе колледжей и школ. Так, например, в колледже Ньюкасл (Великобритания) есть программа, нацеленная на специалистов в сфере ресторанного бизнеса, а также мотивированных и трудолюбивых студентов, которые хотят сделать карьеру на управленческом уровне ресторанного бизнеса. Программа предусматривает обязательное изучение таких курсов, как введение в управление бизнесом гостеприимства, управленческие навыки, работа с напитками и продуктами, обслуживание покупателей. Кроме того, обучающийся может выбрать один из двух модулей – маркетинг или управление финансами. Программа проходит в три этапа – 3 месяца обучение в колледже Ньюкасла, затем 6 месяцев практики, после которой еще 3 месяца учебы в колледже Ньюкасла.

Наподобие Французских школ официантов сегодня открывают-

ся школы в Москве. Одним из самых ярких примеров является российско-швейцарская школа Gosteff-ritz. Занятия в школе проходят в формате командной работы – когда каждый участник вовлечён в процесс, когда общение носит более открытый и творческий характер. Такая атмосфера максимально задействует потенциал как преподавателей, так и учащихся. Происходит эффективный обмен опытом и знаниями, вырабатываются коммуникативные и лидерские навыки, формируется стратегическое мышление и качества эффективного управленца.

Создание же в Челябинске школы официантов, или создание факультета на базе колледжа, будет способствовать развитию ресторанного бизнеса в Челябинске и обеспечит приток квалифицированного персонала.

Создание школы официантов может происходить на базе Челябинского гуманитарного института, так как у них уже есть факультет, занимающийся подготовкой специалистов в области менеджмента ресторанного дела. При этом обучение может происходить на примере Великобританского университета Ньюкасл. Причем прием студентов может вестись как в обычном режиме, так и в форме создания специализированных групп под заказ. Так, например, РК Мегалполис может направить своих работников группой на обучение. Программа обучения может быть рассчитана на 3 месяца обучения в данной школе, где будет даваться база официантского дела, следующие 6 месяцев практики, и на 3 месяце практики возобновление занятий еще на три месяца. Набор будет осуществляться в сентябре, заканчивать обучение будущие официанты будут в мае. По окончании обучения – экзамены и получение сертификата.

При этом программа обучения официанта включает в себя следующие направления:

1. Производственные помещения, их характеристика и оборудование, назначение производственных цехов и схема процесса приготовления блюд.

2. Помещение зала для гостей, оборудование.

3. Меню и винная карта.

4. Сервировка стола, столовая посуда, приборы и белье.

5. Обязанности официанта, квалификационная характеристика официанта.

6. Техника безопасности в работе официанта.

7. Обслуживание посетителей в ресторане:

- встреча гостей

- прием заказа и оформление заказа
 - получение готовых блюд и напитков
 - кулинарные характеристики холодных и горячих закусок, супов и вторых горячих блюд, их подача
 - десерты
 - горячие напитки
8. Обслуживание приемов банкетов.
9. Менеджмент ресторанный дела.

Создание данной школы подразумевает под собой и привлечение опытных специалистов в области ресторанного дела. Это могут быть как менеджеры известных заведений Челябинска, так и директора. По возможности привлечение специалистов в области ресторанного дела, которые имеют зарубежную практику открытия ресторанов и кафе.

2. Колледжи в составе холдингов.

Данное направление подразумевает создание структурной единицы в виде колледжа.

Так, любой человек, желающий работать в данном холдинге, должен будет пройти обучение в колледже. При этом обучение должно включать в себя как теоретические основы, так и практику таковых на будущем рабочем месте. РК Мегapolis имеет различные форматы сетевых заведений, поэтому официант должен знать особенности работы каждого из них. При этом индивидуальный график работы в данных заведениях позволяет обучать не только студентов, которые не нашли себя, но и тех специалистов, которые уже учатся в высших учебных заведениях. Программа обучения должна включать следующие шаги:

- Личная подготовка перед работой. Подготовка в ресторане к предстоящей работе.
- Единое понимание персоналом схемы взаимодействия с Гостем. Этапы обслуживания.
- Типология Гостей. Индивидуальная ориентация на Гостя.
- Что нужно Гостю. Как научиться понимать потребность каждого Гостя и максимально удовлетворить ее.
- Почему целью является требование, чтобы Гость вернулся. Как сделать так, чтобы Гость стал постоянным приверженцем заведения.
- Встреча и приветствие Гостей – этап установления контакта. Учимся «читать» Гостя.
- Коммуникация в процессе общения с Гостем. Невербальная коммуникация, язык жестов.

- Физические зоны контакта.
 - Важность первого впечатления..
 - Обслуживание Гостей в течение всего пребывания в заведении.
- нии.
- Уход за столом.
 - Слаженность работы всего персонала и постов заведения.
 - Эффективная презентация блюд, напитков и услуг заведения.
 - Планирование и управление ходом разговора с Гостем.
 - Формулы ненавязчивых предложений.
 - Эффективное обслуживание в условиях дефицита времени.
 - Типичные ошибки при общении с Гостем.
 - Завершение обслуживания Гостей. Подготовка счета и принятие оплаты.
 - Предложение дополнительных напитков и десертов, как способ приятного завершения обеда.
 - Правила расчета с Гостем.
 - Прощание с Гостем – последнее впечатление, побуждающее его впоследствии еще не раз посетить заведение.
 - Менеджмент сервиса.
 - Основы управления рестораном.

Создание такого колледжа в рамках холдинга позволить уменьшить процент желающих работать, так как учиться хотят далеко не все. Тем самым кадры будут более целеустремленные, имеющие желание работать и развиваться. Возможность столкнуться с проблемой нехватки кадров ставит холдинг в весьма нелегкое положение. Необходимо подымать популярность профессии официанта в рамках данной отрасли. Но самой главное причиной, по которой такие большие холдинги, как РК Мегapolis, не занимаются персоналом в должной мере, это затраты на обучение. Ведь необходимо не только найти площадь на создание таких классов, но и разработать программу и определить преподавательский состав. РК Мегapolis имеет огромную площадь, так, например, дневные занятия можно проводить в заведениях, которые работают по ночам, днем же площади просто простаивают, что касается вечерних занятий, то тут тоже можно обойтись уже имеющимися площадями.

Что касается управленческого персонала, то есть менеджеров заведений сети, большая часть из них не имеет высшего профессионального образования в индустрии ресторации. Так, главный менеджер домашней пивоварни Брудершафт закончила ЮУРГУ с красным дипломом по специальности архитектор. А чтобы стать менед-

жером, необходимо проработать год в сети и пройти специальное тестирование. Создание школы при холдинге поможет в дальнейшем обеспечить холдинг специалистами в области менеджмента, так как проработав год в сети, официанты будут иметь необходимые знания в области обслуживания гостей и управления.

Таким образом, в рамках известного холдинга будет решаться проблема ужасного обслуживания, и многие гости, в прошлом разочаровавшись, смогут насладиться полными изменениями и проделанной работой. Число клиентов возрастет. Другие холдинги возьмут за пример систему обучения. Тем самым решится и проблема нехватки кадров, и уровня обслуживания. Да и будущие рестораторы будут уже более подготовлены к рынку конкуренции.

Создание колледжа на базе холдинга или обучение на базе вузов под заказ будет способствовать выходу на новую высоту по качеству обслуживания.

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю доценту, канд. техн. наук С. Г. Камшилову.

Д. Бычков
студент

Челябинский государственный университет

К. Тестоедова,
студентка

Челябинский государственный университет

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕРАКТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБУЧЕНИИ БУДУЩИХ УПРАВЛЕНЦЕВ¹

В настоящее время меняются система образования и государственные стандарты высшего образования, а вместе с ними внедряются новые методы обучения. «Реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов)» [1]. В Федеральных государственных образовательных стандартах (далее ФГОС) всех направлений обучения на факультете управления Чел-

ГУ определено, что удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах в целом, в учебном процессе должен составлять не менее 30 % аудиторных часов.

«К интерактивным относятся те обучающие и развивающие личность игровые технологии, которые построены на целенаправленной специально организованной групповой и межгрупповой деятельности, обратной связи между всеми ее участниками для достижения взаимопонимания на основе рефлексивного анализа» [2].

Интерактивное обучение основано на собственном опыте участников занятий. На игре или при анализе ситуаций не даются готовые знания, обучаемые побуждаются к самостоятельному поиску информации для решения проблем и разработке решения. В интерактивном обучении существенно изменяется роль преподавателя. Его активность уступает место активности самих обучаемых, а задача организатора – управление процессом обучения и развития студентов через организацию взаимодействия участников, создание условий для их инициативы и творческого поиска эффективных решений конкретных ситуаций. Интерактивное обучение предполагает также внутригрупповую и межгрупповую активность студентов.

«Принятие обозначенного в ФГОС компетентностного подхода автоматически приводит к актуальности технологии бизнес-обучения. Если в “знаниевой” парадигме мы были вольны выбирать между традиционными и интерактивными технологиями или использовать интерактивные технологии только как средство повышения интереса студента к учению, то задача формирования компетентности такого выбора не оставляет: профессиональное поведение и мышление можно вырастить только технологией “обучение действием”. Последняя технология сохраняет смысл под разными названиями: интерактивно-обучения, бизнес-обучения, развивающего обучения» [3].

По новым стандартам пока обучается только первый курс студентов во всей нашей стране. На факультете управления ЧелГУ в феврале-марте 2012 года было проведено исследование использования интерактивных технологий в обучении. В анкетировании участвовали студенты 2, 3 и 4 курсов направлений и специальностей «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент». Целью исследования было определение отношения студентов к интерактивным методам обучения. Такие акценты исследования показали, на наш взгляд, интересные факты.

Согласно результатам анкетирования студентов (рис. 1), чаще всего в обучении управленцев используется обсуждение и обмен

мнениями. Речь в данном случае не идёт о каком-либо специальном методе, но приятно было убедиться, что каждый студент может высказать свое мнение и не остаться в стороне. Часто используются различные игры, разработка кейса и классический мозговой штурм. Это позволяет более глубоко взглянуть на суть разбираемой проблемы и путей ее решения. Иногда используется диспут. Благодаря этому методу его участники учатся аргументированно излагать свою точку зрения, сохранять выдержку и спокойствие, воспринимать критику и с уважением относиться к мнению оппонента. Из графика видно, что тренинги, так же как и диспут, используются нечасто, тем не менее, они помогают плотно взаимодействовать с такими методами, как игра, разработка кейса и мозговой штурм. «Старые» стандарты, по которым учатся наши респонденты, не ставили задачу внедрения интерактивных методов в обучение. Поэтому нет ничего удивительного в том, что на факультете почти не используются некоторые варианты «мозгового штурма»: метод Дельфи, метод синектики, построение диаграммы Исикавы, морфологический анализ, а также разработка проекта с проектной документацией. Также из рис. 1 видно, что многие студенты затрудняются ответить на вопрос «какие из известных Вам интерактивных методов используются на занятиях». Причина требует дальнейшего исследования: либо методы не используются, либо студенты не знают, какой метод применяет преподаватель. Полагаем, что надо обязательно знакомить будущих управленцев с названиями «инструментов», поскольку только в этом случае менеджеры смогут применять их в своей профессиональной работе для обучения и развития своих подчинённых.

Следующий акцент исследования был задан позицией: «Интерактивные методы следует использовать на учебных занятиях, потому что они формируют...». Согласно мнению студентов, такие интерактивные методы, как обмен мнениями, разработка кейсов, мозговой штурм и игры формируют лидерские и организационные качества, умение анализировать проблему и искать решение, умение аргументировать свое мнение. В процессе такого обучения студенты получают возможность быстро и качественно усвоить теоретические знания, полученные на лекциях. Исходя из рис. 2, видны ожидания студентов того, что интерактивные методы эффективно развивают практические навыки: работа в команде, умение формулировать свое мнение, лидерские качества, умение решать проблемы и т. д.

Наряду с эффективностью интерактивного обучения студенты отмечают, что у интерактивных методов есть несколько главных

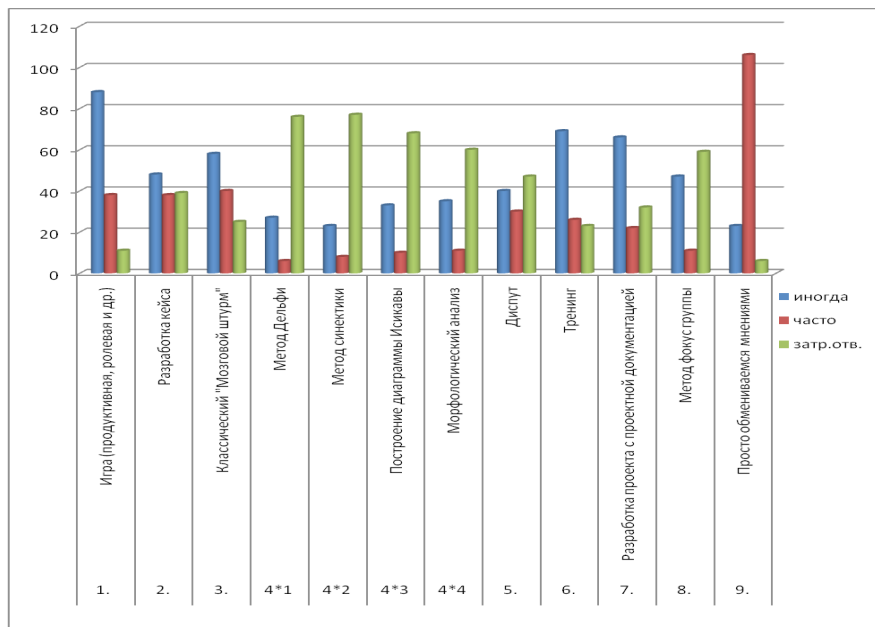


Рис. 1. Использование интерактивных методов обучения (мнение студентов, февраль-март 2012 года)

«ограничителей». Например, в состав рабочей группы может попасть «лентяй», тормозящий активный учебный процесс или уклоняющийся от него. Если «лентяю» сказать об этом, то может быть конфликт. Если при этом в группе невысока сплоченность, то снизится как эффективность занятий, так и благоприятность социально-психологического климата в группе. Иными словами, интерактивное обучение является своего рода проверкой уровня ответственности и делового общения в студенческой группе. Также есть некая несогласованность между теорией и практикой. На экзамене преподаватели делают уклон на теорию, а не на практику, что делает практические интерактивные занятия бесполезными для подготовки к экзамену, но, тем не менее, с другой стороны, это хорошая практика для будущей работы в организации.

Студенты считают, что интерактивные методы должны занимать 25–50 % процесса обучения. Однако это не означает, что остальное время студенты желают потратить на пересказ лекций. Так, «старшекурсники» предлагают остальное время потратить на подготов-

XXXVI студенческая научная конференция

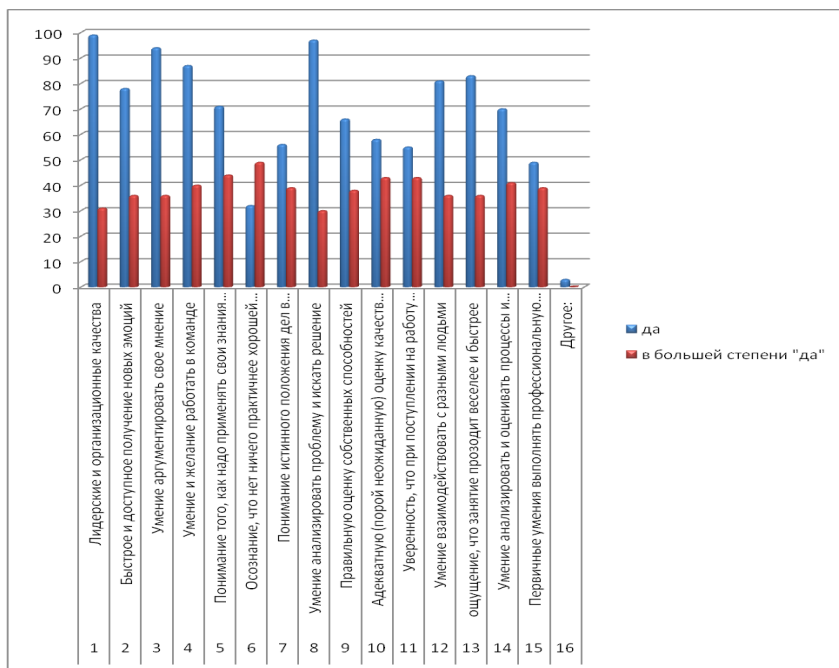


Рис. 2. Вклад интерактивных методов в формирование компетенций (мнение студентов, февраль-март 2012 года)



Рис. 3 Недостатки интерактивных методов и их применения в учебном процессе (мнение студентов, февраль-март 2012 году)

ку кейсов и материалов для их разработки. Интересен тот факт, что мнение большинства студентов совпадает с приведёнными в начале статьи требованиями ФГОС, которые наши респонденты не изучали и учиться по которым они не будут.

Следующим аспектом исследования был анализ позиции, в которой студентом было предложено вспомнить и записать дисциплины, в процессе изучения которых эффективно применялись интерактивные методы. Согласно ответам студентов, интерактивные методы чаще всего применяются на таких предметах, как основы менеджмента, основы управления персоналом, трудовое право и психофизиология (рис. 4). Результаты анкетирования определялись с помощью введённого нами коэффициента использования интерактивных методов, за который приняли величину, равную отношению общего количества выборов данной дисциплины к количеству проанкетированных студентов, изучавших эту дисциплину. К сожалению, на таких предметах, как философия, БЖД, экономика и организация производства, социология, интерактивные методы используются редко.

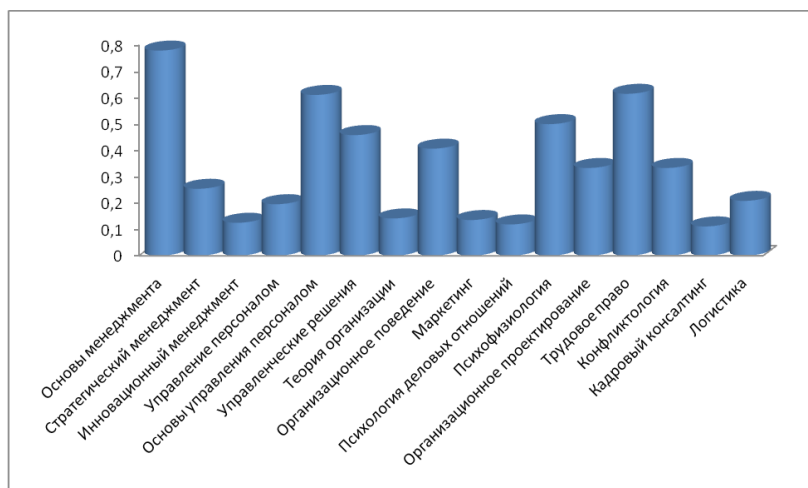


Рис. 4 Дисциплины, в процессе изучения которых применялись интерактивные методы (коэффициент использования интерактивных методов – ось ОУ – больше 0,1), мнение студентов, февраль-март 2012 года

Таким образом, согласно результатам исследования, студенты считают, что внедрение интерактивных технологий повышает эф-

фективность обучения будущих управленцев. Интерактивные методы обучения позволяют более гибко использовать учебное время. К сожалению, далеко не на всех предметах используются новые методы обучения, но вуз движется в этом направлении. Согласно показателям опроса студентов, интерактивные методы обучения интересны многим студентам, что, надеемся, расширит горизонт использования и повысит эффективность их внедрения.

Примечание

¹ Авторы выражают благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю доценту, канд. пед. наук Н. И. Хмельницкой.

Список литературы

1. Панфилова, А. Н. Игротехнический менеджмент : учеб. пособие / А. Н. Панфилова. – СПб., 2003. – 536 с.

2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 мая 2010 г. № 544 «Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 Менеджмент (квалификация (степень) «бакалавр»)».

3. Хмельницкая, Н. И. Проектирование учебной дисциплины на основе компетентного подхода / Н. И. Хмельницкая // Сб. науч. материалов конф. / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск : Энциклопедия, 2011. – С. 261–274.

А. В. Буров

студент

Челябинский государственный университет

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ НЕДВИЖИМОСТЬЮ

Вопросы формирования системы управления и распоряжения государственной недвижимостью являются приоритетными, так как именно нежилые здания и помещения, предназначенные для сдачи в аренду, носят преимущественно коммерческий характер, а эффективное управление ими незамедлительно отразится на наполняемости бюджета.

Однако прежде чем переходить к современным проблемам управления государственной недвижимостью, необходимо было бы

вспомнить, что же представляет собой «недвижимое имущество».

Ст. 130 ГК РФ дает нам следующее определение: «К недвижимым вещам (недвижимое имущество, недвижимость) относятся земельные участки, участки недр и все, что прочно связано с землей, то есть объекты, перемещение которых без несоразмерного ущерба их назначению невозможно, в том числе здания, сооружения, объекты незавершенного строительства».

Однако данное определение несколько неточно отражает сущность недвижимого имущества. И если с земельными участками вопросов не возникает, их мы относим к недвижимости в силу естественных причин, то с такими категориями объектов, как здания, строения и сооружения, приходится проявлять изобретательность.

Виной всему научно-технический прогресс. Современные технологии позволяют воздвигать величественные небоскребы, но и столь же уверенно передвигать здания вместе с фундаментом, о чем ярко свидетельствует опыт Москвы.

И тогда возникает вопрос: «Как же классифицировать данные объекты?». Неужели если передвинуть многоквартирный жилой дом, то он станет движимым имуществом?

В связи с этим целесообразно было бы изложить ст. 130 ГК РФ в следующем варианте: «К недвижимым вещам (недвижимое имущество, недвижимость) относятся земельные участки, участки недр и все иные объекты гражданских прав, имеющие прочную связь с землей, обладающие своими неповторимыми признаками, дающими возможность постоянно использовать их по целевому назначению».

В вопросе о том, что же такое государственная собственность, российское законодательство также весьма расплывчато.

В соответствии с п. 1 ст. 214 ГК РФ государственной собственностью в Российской Федерации является имущество, принадлежащее на праве собственности Российской Федерации (федеральная собственность), и имущество, принадлежащее на праве собственности субъектам Российской Федерации – республикам, краям, областям, городам федерального значения, автономной области, автономным округам (собственность субъекта Российской Федерации).

Однако и тут возникают некоторые трудности, связанные с правомочием распоряжения этим государственным имуществом.

Почти никогда не возникает вопросов о собственнике частного имущества – это конкретное физическое или юридическое лицо.

Не возникает трудностей и по определению управомоченного органа по управлению муниципальным имуществом – это всегда

Администрация муниципального образования, его структурное подразделение.

Однако при определении органа по управлению государственным имуществом, в нашем случае мы рассматриваем именно федеральное, мы обнаружим, что как такового федерального органа исполнительной власти, который бы отвечал и от имени Российской Федерации распоряжался государственным имуществом, нет. Разумеется, ведущая роль отводится Министерству экономического развития РФ с подконтрольным ему Федеральным агентством по управлению государственным имуществом.

Однако вместе с ними на равных началах распоряжаются государственным имуществом и такие организации, как Министерство обороны РФ или, например, Центральный банк РФ, разумеется, в вопросах своей подведомственности, также не стоит забывать и про субъекты РФ, которые в соответствии с Лесным кодексом РФ также вправе распоряжаться федеральным имуществом. Все это приводит к распылению информации и контроля за эффективным управлением государственной собственностью.

Таким образом, отношения государственной собственности – это сложная система взаимоотношений между различными ветвями власти, органами власти, а также между действующим законодательством и сложившейся практикой его применения.

Переходя к проблемам управления государственной собственностью, можно выделить следующие наиболее острые из них:

1) Отсутствие консолидации действий органов исполнительной власти, а также противоречивость нормативно-правовой базы.

Политика в России всегда была похожа на «маятник». В зависимости от решаемых задач государственное управление, а вместе с ним и законы, все время смещались то в одну, то в другую сторону. Ярким примером такой «маятниковой системы» стала ст. 17.1. Федерального закона «О защите конкуренции» от 26.07.2006 № 135-ФЗ. Стремясь избавиться от коррупции в органах государственной власти, привнести рыночные принципы в управление государственной собственностью, ограничить произвол в распоряжении государственным имуществом при сдаче его в аренду, данная статья на практике вынудила федеральные органы государственной власти расторгать вполне доходные договоры аренды, что также приводило и к выселению арендаторов без надежды преимущественного получения права аренды! Таким образом, федеральный бюджет грозился лишиться не только арендаторов, добросовестно плативших аренд-

ную плату, но благоустроенных помещений, так как арендатор и является тем лицом, которое сохраняет государственное имущество. Лишь 06.12.2011 в закон «О защите конкуренции» были внесены поправки, в соответствии с которыми разрешается продлять договоры аренды со всеми добросовестными арендаторами.

Не маловажными для реализации прав собственника является также и данные, внесенные в ЕГРП и ГКН, так как именно они и позволяют потенциальному покупателю или арендодателю проследить юридическую историю вещи. В настоящее время даже собственник помещения может столкнуться с тем, что данные его «зеленки» существенно отличаются от Выписки из ЕГРП, и одновременно с этим данный объект недвижимости может быть даже не поставлен на кадастровый учет. И это несмотря на то, что и выдачу Свидетельств, и ведение ЕГРП и ГКН курирует один и тот же орган. Однако в разрезе управления государственным имуществом, время, потраченное на исправление технической ошибки, это время не предоставления государственной услуги гражданам и юридическим лицам за ней обротившимся.

Вот и приходится одним государственным органам ждать, пока другие приведут в соответствие все правоустанавливающие документы. Таким образом, в настоящее же время государственная услуга представляется всего лишь услугой определенного государственного органа, тогда как ответственность за её предоставление или не предоставление должна лежать на всех органах государства.

Последнее усложняет и то, что действующим законодательством не предусмотрена взаимосвязь недвижимого имущества с земельным участком по ним. В результате государство и хотело бы сдать земельный участок в аренду по ст. 36 ЗК РФ, однако собственники недвижимого имущества могут меняться достаточно быстро для того, что бы государство несколько лет искало лицо, которое вступит с ним в договорные отношения.

2) Неподготовленность собственника к альтернативным вариантам управления и ограниченный набор управленческих решений.

Данный комплекс проблем связан с сущностью государственных органов по управлению имуществом и процедурой принятия ими решений, а именно каждый орган государственной власти принимает лишь такие решения и действует лишь в тех рамках, которые ему определены законом.

Здесь стоит отметить и неопределенность целей эффективного управления государственной собственностью. Понимается, первич-

ной целью, например, Росимущества будет обеспечение государственных органов власти надлежащими для работы помещениями.

Но что делать с помещениями, которые оказались невостребованными? В настоящее время у государственных органов по управлению государственным имуществом нет ни обязанности, ни критериев качества и эффективности работы по предоставлению свободных помещений субъектам малого и среднего предпринимательства.

А ведь вместе с положениями постановления Правительства РФ от 21.08.2010 № 645 «Об имущественной поддержке малого и среднего предпринимательства при предоставлении федерального имущества», по которым за первый год аренды берется только 40 % размера арендной платы, это возможно стало бы дополнительным импульсом к увеличению самозанятости населения, повышению имущественной защищенности предпринимателей, снижению безработицы и т. д.

Немаловажной проблемой при предоставлении государственного недвижимого имущества является и отсутствие типовых договоров аренды, в которых четко бы устанавливались ставки арендной платы, ответственность сторон за сохранность имущества. Однако, несмотря на гражданско-правовой характер договора, стороны здесь не выступают как равные. Государство никогда не возьмет на себя ответственность по страхованию имущества, производству зачетов капитального ремонта сделанного арендатором в счет арендной платы, даже не возьмется за государственную регистрацию договора аренды, хотя оно как никто другой должно быть заинтересовано в договоре аренды, так как только он позволяет сберечь имущество.

Проблема здесь опять же кроется в противоречии законодательства. С одной стороны, государство обязано предоставлять государственную услугу, с другой, попытка регистрации договора аренды или страхования имущества государственным органом в соответствии с Бюджетным кодексом РФ будет расцениваться как нецелевое расходование средств.

3) Громоздкий механизм предоставления объектов государственной недвижимости в аренду.

Современный учет государственного имущества по-прежнему не совершенен. В реестрах имущества зачастую попросту отсутствует информация о состоянии, использовании, рыночной стоимости объектов недвижимости.

За все промахи учета опять же приходится расплачиваться арендатору. Конечно, его не заставят проводить ни техническую инвен-

таризацию, ни рыночную оценку. Но ожидание времени на проведение проверки наличия документов, проведения проверки недвижимого имущества, проведение аукциона для выбора оценочной организации, проведение оценки, получение экспертного заключения на отчет об оценке, проведение аукциона на заключение договора аренды может занять от трех месяцев до 1 года, что так же не способствует гибкому использованию государственной собственности.

В то же время можно предложить следующие пути решения существующих проблем.

Во-первых, принятие Министерством экономического развития РФ типовых договоров аренды для имущества, учтенного в казне, и недвижимого имущества, переданного ФГУП и ФГУ. Данный документ будет являться не столько установленной формой текста, в котором будут определены права и обязанности сторон, хотя и это немаловажно, сколько квинтэссенцией законодательства, правоприменительной практики и воли государства. Принятие подобного документа само по себе приведет к упорядочиванию действующих норм.

Во-вторых, ежегодное утверждение ставок арендной платы недвижимого имущества по группам арендаторов и целям использования. Ставка арендной платы может рассчитывать как рыночная ставка арендной платы за предыдущий год, скорректированная на коэффициент инфляции. При этом данная норма не будет противоречить сущности Федерального закона от 29.07.1998 № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности», а также позволит существенно сократить время для проведения аукциона на право заключения договора аренды, так как не потребуется ждать ни заявки арендатора для включения объекта недвижимого имущества в оценку, ни ожидать, пока закончится процедура проведения оценки, включая получение мотивированного мнения.

Таким образом, можно отметить, что государственная собственность по прежнему остается самой сложной, громоздкой, по сравнению с остальными. По существу никто не несет ощутимой ответственности за эффективность организации использования, воспроизводства и преобразований государственной недвижимости, а это означает потерю мотивационного механизма качественного управления ею.

Четкое определение контрольных функций органов управления государственным имуществом, прав и обязанностей должностных лиц с вытекающими полномочиями позволит обеспечить эффективность арендных отношений для всех участников.

Учитывая всё вышесказанное, представляется возможным сделать вывод о том, что фактически государственная недвижимость недостаточно вовлечена в рыночный оборот, и государство по-прежнему получает не максимально возможные доходы.

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 1) от 30.11.1994 № 51-ФЗ.
2. Лесной кодекс Российской Федерации от 04.12.2006 № 200-ФЗ.
3. Федеральный закон от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции».
4. Федеральный закон от 29.07.1998 № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности».
5. Постановление Правительства РФ от 21.08.2010 № 645 «Об имущественной поддержке малого и среднего предпринимательства при предоставлении федерального имущества».
6. Белых, В. С. Основные направления совершенствования части первой Гражданского кодекса Российской Федерации / В. С. Белых // Предпринимат. право. – 2010. – № 1. – С. 15–21.
7. Короткова, О. И. Проблемы управления и распоряжения государственной собственностью / О. И. Короткова // Соврем. право. – 2011. – № 3. – С. 66–70.
8. Короткова, О. И. Реформирование управления государственной собственностью – одно из важнейших направлений государственной политики при реализации административной реформы / О. И. Короткова // Адвокат. – 2010. – № 6. – С. 41–45.
9. Манылов, И. Е. Оборот недвижимости в России : экономика и право / И. Н. Манылов // Журн. рос. права. – 2012. – № 1. – С. 21–28.
10. Прусакова, В. А. Проблемы состояния современной системы государственного учета объектов недвижимости в Российской Федерации / В. А. Прусакова // Правовые вопросы связи. – 2010. – № 1. – С. 13–17.

А. В. Ведерина

студентка

Челябинский государственный университет

Я. Н. Громова

студентка

Челябинский государственный университет

Т. И. Ишутина

студентка

Челябинский государственный университет

СОВРЕМЕННАЯ МЕНТАЛЬНОСТЬ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Последний социально-экономический кризис, который усилил снижение нравственности общества, обнищание народных масс, процветание коррупции и преступности вынуждают молодежь превращать себя в товар на рынке, где обертка важнее содержания, а оригинально и прогрессивно то, что продается и покупается, где самонадеянность, агрессивность и безжалостность являются качествами, способствующими продвижению наверх по социальной лестнице. Важнейшим фактором, влияющим на эти процессы, является менталитет народа как образ мышления.

Известно, что особенностями менталитета русского народа, его характерными признаками всегда являлись широта души, духовность, державность, справедливость, убежденность, свобода. Но в современных условиях многое меняется. Так, инверсия ценностных ориентиров обращает духовность в корыстолюбие, справедливость – в бесправие, державность – в анархию, свободу – в беспредел.

Наступило Новое время, которое изменило взаимосвязь интеллекта, ментальности и духовности. Ментальность современной молодежи приобрела как ряд положительных качеств, так и ряд негативных тенденций, которые как никогда сказываются на общей картине состояния будущего потенциала России.

Среди негативных тенденций можно отметить следующее:

- снижение уровня интереса к культуре, познанию, искусству, творчеству;
- дегуманизация и деморализация. Это, прежде всего, связано с интересом к псевдоценностям. Рост девиантного социального поведения, особенно среди молодежи, отдельные виды которого (наркомания, алкоголизм, проституция, суицид, агрессивность) угрожают масштабами. Общество сегодня само воспроизводит в молодежной

среде такие формы социального поведения, как маргинальное, преступное, манипулятивное, эгоистическое, предпринимательское, деструктивное трудовое, многие из которых порождают различные ментальные патологии;

- отсутствие у молодежи ценностей этнокультуры и самоидентификации и, как следствие, политическая пассивность, несамостоятельность в области принятия глобальных решений, касающихся жизни страны;
- потеря ориентации и меркантилизм;
- ценность труда как рода занятия, способствующего самовыражению, значительно снижается, нежели в предыдущем столетии;
- правовой нигилизм как отсутствие заинтересованности к нравственно-правовой базе государства, элементарное незнание своих прав и свобод;
- черты, которые мешают социализации личности: жестокость, черствость, бездушие, равнодушие к ближнему.

Негативные тенденции выливаются в стрессы, напряженность, фрустрацию, психологическую дезориентацию и растерянность молодых людей.

Отразив негативные тенденции, нельзя нарисовать полной картины, ведь помимо «минусов» существуют ещё и положительные стороны. В народе говорят: «Молодежь – наше будущее!», именно она является опорой во всех направлениях жизни нашей страны. Сейчас ведется привлечение молодых людей в различные сферы: политику, экономику, военную сферу и пр., так как это «свежие» мысли, новые идеи, нестандартный подход к делу, быстрота схватывания материала, множество амбиций и возможностей. Все это помогает молодым людям как-то реализовать себя, выразить своё мнение, свои мысли, быть услышанным другими людьми более взрослого и опытного поколения. Это очень важно, так как молодые хотят, чтоб их слышали, или даже прислушивались.

Ещё одну черту ментальности можно отметить – это то, что все больше и больше молодежи старается получить высшее образование, как правило, по высокооплачиваемой специальности.

В настоящее время государство пассивно способствует тому, чтобы уровень культуры народа повышался.

Конечно, данные положительные тенденции не снижают влияния негативных черт. Ведь продолжают влияние на менталитет различные факторы, имеющие в молодежной среде особую остроту, такие как:

- отсутствие государственной идеологии;
- отсутствие воспитания;
- предоставление молодежи самой себе;
- агрессивное наступление массовой культуры;
- проникновение в молодежную среду явно негативных явлений (наркомания, алкоголизм).

Задача сбережения социального ресурса общества приобретает гуманистическую направленность, превращаясь в задачу сохранения национальных приоритетов, государственной целостности, международного авторитета страны.

Как можно увидеть, тенденции не являются самыми безоблачными и радужными, уровень ментальности снижается с каждым днем, несмотря на большое количество положительных сторон современной молодежи. Как же можно восстановить баланс менталитета внутри личности?

Во-первых, государству необходимо задуматься над созданием условий переориентации социальной сферы от агрессивно-разрушительной к социально-направленной. Посредством повышения целевых программ, направленных на поддержку молодежи, прежде всего, в доступности образования, в обеспечении рынка труда, в оказании социальной, правовой защите и помощи.

Во-вторых, солидаризация отношений между государством и гражданами, проживающими в нем, т. е. строгий контроль за соблюдением прав и свобод личности и обязанностей.

В-третьих, самое важное, это воспитание у детей в семье и на всех уровнях социализации духовности и моральности, начиная с малых лет, формирование у молодых людей любви к Родине, потребности в освоении общечеловеческих и духовно-нравственных ценностей, посредством которых может быть преодолен духовный кризис в обществе, особенно в молодежной среде (как пример, организация массовых культурных площадок, способствующих развитию личности молодых людей с творческой стороны).

В условиях социально-экономических и политических преобразований, реформ, происходящих в стране, крайне важно сохранить ментальное ядро нации и социальных групп общества, обеспечить преемственность в передаче лучших традиций, обычаев, культуры от старшего поколения молодежи. Важнейшим условием реализации социальной модернизации в обществе, обеспечения стабильности в стране должно стать поддержание высокого статуса гражданина России каждым человеком, проявление заботы о подрастающем

поколении, его образовании, адаптации к современным условиям, предоставление молодым людям широких стартовых возможностей для развития своей профессиональной, культурной, политической и нравственной составляющих для определения достойного места в жизнедеятельности общества.

Воспитательно-образовательные концепции следует выстроить так, чтобы молодое поколение россиян смогло «подняться до духовности, являющейся этической, и до этики, включающей в себя всю духовность» (А. Швейцер). Ведь именно молодежь России, обладающая большим интеллектуальным потенциалом, является наиболее перспективной силой российского общества и его надеждой на будущее.

А. В. Ведерина

студентка

Челябинский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Ни для кого не секрет, что сегодня на всех уровнях государственного управления и в бизнесе ощущается кадровый голод. Молодые специалисты приходят в коммерческие структуры и государственные органы с дипломами о высшем образовании, но без опыта работы, со знаниями, но без умения применять их на практике. Где взять эту практику? Ответ простой – в общественных объединениях и в органах студенческого самоуправления! Научившись работать в студенческом совете, соуправлять вузом, молодому человеку легче начать работать в коммерческих фирмах, на предприятиях и в госорганах.

Актуальной проблемой нынешней России является то, где и как народ может проявлять свою инициативу, поскольку без новых взглядов, подходов и идей невозможно сделать необходимый качественный прорыв вперед. В этой связи особую роль приобретает работа со студенческой молодежью, активность которой на современном этапе развития общества неуклонно возрастает. Прежде всего, она выражается в развитии студенческого движения. Это происходит по той причине, что студенты все больше чувствуют необходимость объединения для реализации собственных интересов и потребностей, защиты своих прав. Поэтому на современный вызов молодежи нужно искать эффективный ответ – это студенческое самоуправление, которое можно рассматривать как особую форму инициативной, само-

стоятельной, ответственной общественной деятельности студентов, направленной на решение важных вопросов жизнедеятельности высшего учебного заведения или его отдельных подразделений, защите прав и интересов обучающихся, поддержку социальных инициатив молодежи, развитие ее социальной активности.

В Советском Союзе путь формирования личности подрастающего поколения был прост и понятен: октябренок – пионер – комсомолец. Причем общественная активность студентов в советское время всегда была выше, чем у других групп молодежи. Предусматривалось, что для участия в управлении деятельностью вуза представители студенческой общественности избираются в ученый совет института и советы факультетов. Студентам также предоставлялось право принимать участие в планировании и организации учебного процесса, выражать мнение о качестве учебных занятий и даже ставить вопрос об отзыве преподавателей, решать вопросы стипендиального обеспечения студентов и т. д. Но эта работа велась под мощным идеологическим надзором, следовательно, места для инициативы почти не оставалось.

На современном этапе российского общества система студенческое самоуправление приобрела новый вид и форму. Правда, некоторые особенности студенческой активности изменений так и не претерпели. По результатам анкетирования 947 вузов, проведенного Российским союзом молодежи, только третью студенческих организаций руководят сами студенты, а 51 % этих организаций в вузах возглавляют представители администрации вуза. В таких условиях студент не может ни влиять на качество образования, ни участвовать в соуправлении вузом, ни реализовывать свой потенциал!

Деятельность студенческого самоуправления должна направляться, прежде всего, на создание равных стартовых возможностей для молодых граждан по вхождению во взрослую жизнь, создание системы, позволяющей формировать активную жизненную позицию молодежи, ее постоянное ответственное участие во всех направлениях жизнедеятельности страны и родного города, способствовать раскрытию творческого потенциала будущих специалистов, повышению личной ответственности за социальную реализацию своего предназначения и признания, а также за решение конкретных проблем.

На современном этапе студенческое движение развивается как в рамках молодежного общественного движения, так и самостоятельно, в своих организационных правовых формах. Так, по данным уже упомянутого анкетирования, проведенного Российским союзом мо-

XXXVI студенческая научная конференция

лодежи, ССУ в вузах РФ существует в следующих организационно-правовых формах:

- самостоятельная студенческая общественная организация – 12 %;
- отделение городской, региональной, всероссийской общественной организации – 2 %;
- орган общественной самодеятельности, выполняющий функции ССУ (студенческий совет, студенческий клуб и др.) – 60 %;
- студенческая профсоюзная организация – 16 %.

ССУ не существует вообще в 10 % вузов.

Такие результаты говорят о наличии устойчивого статуса и вполне определенного места органов ССУ в социальной системе современного вуза, чего не наблюдалось в советское время.

Структуру студенческого совета образуют:

- студенческий совет учебной группы;
- студенческий совет курса;
- совет аспирантов факультета или кафедры, не входящей в состав факультета;
- студенческий совет факультета;
- студенческий совет вуза.

В структуру студенческого совета может входить студенческий совет общежития.

Высшим органом студенческого самоуправления является студенческое собрание либо конференция (в Челябинском государственном университете таким органом является Студенческий совет самоуправления ЧелГУ), которое имеет право принимать к своему рассмотрению вопросы компетенции соответствующего студенческого коллектива. Высшим органом управления в учебном заведении является Ученый Совет, одна из задач которого заключается в объединении усилий всего коллектива для обеспечения высокого качества обучения и воспитания будущего специалиста. В целях демократизации системы управления учебным заведением и соблюдения прав обучающихся в состав Ученого Совета входят представители студентов¹.

В современной России студенты должны принимать участие в управлении всеми сторонами жизни в своих Alma Mater, это важно и для вуза, и для студента в качестве школы управления.

Результаты исследований показывают, что у студентов в процессе участия в самоуправлении формируется система личностных характеристик и качеств:

- коммуникабельность, культура общения – 71 %
- организаторские умения и навыки – 58 %

«Студент и научно-технический прогресс»

- ответственность, дисциплинированность – 43 %
- стремление к саморазвитию и самореализации – 35 %
- инициативность – 32 %
- креативность, творческий подход к работе – 30 %
- самостоятельность, умение отстаивать свое мнение – 26 %
- лидерские качества – 25 %
- конкурентоспособность – 15 %.

Это полностью отвечает главной задаче профессионального образования – подготовке квалифицированного ответственного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных видах деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов и готового к постоянному профессиональному росту.

В некоторых случаях все еще сохраняются проблемы во взаимодействии органов студенческого самоуправления и администраций вузов по той причине, что советы зачастую воспринимают исключительно в прикладном смысле при организации мероприятий и проведении воспитательной работы, что приводит к неправильному толкованию и самой идеи самоуправления.

Таким образом, студенческое самоуправление путем поддержки молодежных инициатив способствует реализации воспитательного процесса. Это очень важно в современных реалиях, поскольку Россия вступила в Болонский процесс, и теперь обязательным условием аккредитации и аттестации вуза становится наличие системы воспитательной работы, в том числе наличие и деятельность органов студенческого самоуправления.

Исходя из важности проблем, наше государство уделяет большое внимание реализации молодежной политики. Приняты необходимые нормативно-правовые документы: Стратегия государственной молодежной политики Российской Федерации, Концепция развития студенческого самоуправления в Российской Федерации, Закон «Об общественных объединениях» и др. Есть четкое понимание того, что именно сегодняшние школьники, студенты, молодые рабочие, предприниматели, ученые скоро будут определять пути развития России.

В области развития студенческого самоуправления, как школы молодежных инициатив, интересен опыт Москвы, где принят закон «О молодежи» и действует специальная программа «Молодежь Москвы». При поддержке Правительства Москвы в городе действуют такие уникальные организации, как «Гражданская смена», «Школа

лидерства», которые фактически объединяют студентов всех вузов и являются неким единым центром студенческого самоуправления столицы. И, конечно, их главная цель – это помощь в реализации инициатив, включение молодежи в социально-экономическую, политическую и культурную жизнь общества.

Нельзя не отметить Оренбургский государственный аграрный университет, который является одним из первых 15 пилотных вузов России по развитию студенческого самоуправления. Деятельность студенческого совета Российского государственного университета им. И. Канта также вызывает интерес, как и модель ССУ МГПУ. В Челябинской области помимо ЧелГУ интересной формой студенческого самоуправления является ЦСИ ЧГПУ (Центр студенческих инициатив ЧГПУ).

Современное студенческое самоуправление может и должно быть сконцентрировано на решении трех наиболее актуальных задач:

- Стать условием реализации творческой активности и самостоятельности в учебно-познавательном, научно-профессиональном и культурном отношениях.

- Стать реальной формой студенческой демократии с соответствующими правами, возможностями и ответственностью.

- Стать средством социально-правовой самозащиты.

Главным в вопросе государственной поддержки, как нам кажется, является то, что она совсем не обязательно должна быть исключительно финансово-экономической. Очень важно определение и закрепление статуса студенческих объединений в системе высшей школы, в обозначении их роли в воспитательных и образовательных процессах. Важно суметь донести до руководства тех образовательных организаций, где нет органов студенческого самоуправления, необходимость их создания и поддержки, чтобы использовать значительный потенциал студенческих вузовских организаций для проведения активной и содержательной воспитательной работы как важной составляющей учебного процесса. Принципиально важным в совершенствовании этой работы является вопрос об объединении и координации деятельности различных студенческих организаций в масштабах России.

В ходе реализации государственной молодежной политики студенческое самоуправление действует и развивается. Объединение усилий государства и молодежи, направленное на поддержку студенческих инициатив, объединений, решающих вопросы молодежной политики в процессе образования и воспитания, – ключ к росту интеллектуального потенциала России в новом тысячелетии.

Примечание

¹ Федеральный закон от 22.08.1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». – Ст. 16, п. 4.

Д. Галынина

студентка

Челябинский государственный университет

Е. Медведева

студентка

Челябинский государственный университет

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ ВО ВРЕМЯ СТРЕССА¹

Стресс – тема, рассматриваемая с различных точек зрения. Психология, в основном, утверждает, что он губителен, медицина – наоборот, что стресс помогает организму противостоять множеству болезней.

Стресс нужно избегать или использовать его как средство достижения своих целей? Для руководителя важно эффективно использовать стрессовое состояние подчиненных, а также уметь вывести их из стресса с наименьшими потерями.

В наше время проблема стресса настигает в тот или иной момент каждого. Мужчины и женщины, молодежь и старшее поколение, богатые и бедные – все когда-нибудь сталкиваются с ним. Большинство стрессовых ситуаций настигает людей именно на работе. Стресс преследует работника с самого начала трудовой деятельности: подача резюме, собеседование, начало работы в новом коллективе, выполнение персональных заданий и работа в команде, даже повышение по службе – уже стресс, ведь у человека появляется больше обязанностей, а, следовательно, и ответственности, и, конечно, самый сильный стресс – увольнение и страх перед ним. Необходимо уметь взаимодействовать с людьми таким образом, чтобы не провоцировать их на стресс, а, наоборот, по возможности помогать преодолеть его.

Но поведение каждого индивида имеет свои отличительные признаки. Сейчас в организациях аналогичные должности занимают как мужчины, так и женщины, исполняют схожие функции, имеют равные права, но при этом мужчины остаются мужчинами, а женщины – женщинами. Их отличают различные цели, желания, восприятие окружающего мира, поведение при стрессе и борьба с ним. Руководителю следует учитывать эти гендерные особенности своих подчиненных при взаимодействии с ними.

Исследователи Школы медицины Университета Пенсильвании, чья статья опубликована в нейробиологическом журнале SCAN (Social Cognitive and Affective Neuroscience) установили, что у мужчин и женщин разные части мозга отвечают за реакцию организма на стресс. Во время стрессовой ситуации у мужчин активизируется правая область префронтальной коры головного мозга, а у женщин – лимбическая система мозга (именно эта часть отвечает за эмоции). Причем ответная реакция организма на стресс у женщин длится дольше, чем у мужчин.

В университете Южной Калифорнии был проведён ряд тестов, чтобы сравнить реакцию женского и мужского организма на стресс. Результатом был вывод о том, что в состоянии стресса мужчины рискуют, а женщины осторожничают

В моменты стресса мужчины ищут утешения в азартных играх, опасных половых связях и наркотиках, в то время как женщины, напротив, становятся более осторожными.

Новое исследование показало, что в стрессовом состоянии мужчины с большей вероятностью будут рисковать. Женщины же реагируют совершенно иначе, и чем выше будет степень испытываемого стресса, тем осторожнее и обдуманнее станут их дальнейшие шаги. Результаты исследования показали, что мужчины, дабы пересилить стресс, с большой вероятностью кинутся на фондовый рынок, торговать акциями или играть на курсах валют.

Руководителю нужно учитывать результаты данных исследований при распределении функций и обязанностей между подчиненными. Мужчинам, находящимся в стрессовом состоянии, поручать задания, связанные с риском, оперативным принятием решений, а женщинам – с планированием, разработкой долгосрочных проектов, анализом и пр.

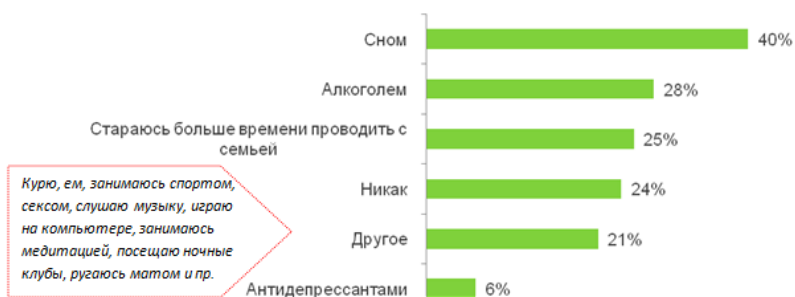
Служба исследований HeadHunter провела опрос среди 681 российских мужчин, чтобы узнать, как часто они испытывают стресс на работе. 77 % мужчин работают в стрессовом режиме.

Психологам известно, что мужчины и женщины имеют совершенно разную реакцию на стресс и по-разному справляются с его последствиями.

По результатам вышеупомянутого опроса Службы исследований HeadHunter большинство мужчин борются со стрессом сном (40 %) (см. рисунок). 28 % расслабляются после напряженного трудового дня с помощью горячительных напитков. А каждый четвертый приводит в порядок нервы, подпорченные на работе, благодаря общению со своими родными и близкими. Помимо прочего, многие мужчины предпочитают подавлять в себе перенапряжение с помощью

компьютерных игр, спорта и развлечений. Интересно, что каждый четвертый мужчина никак не борется со стрессом на работе.

Как вы боретесь со стрессом на работе?



Способы борьбы мужчин со стрессом

Способ расслабиться после стресса у мужского и женского пола не просто различается, он прямо-таки диаметрально противоположен.

Психике мужчины свойственно чередование периодов активности и расслабленности (пассивности). С психологической и физиологической позиции это закономерно: после того как мужчина потратил много сил на достижение какой-либо цели, он должен восстановиться.

Женщины борются со стрессом совсем по-другому. К сожалению, мы не имеем точных данных о способах, используемых женщинами для преодоления стресса. Но известно, что, как существо более эмоциональное, чем мужчина, женщина после напряжения должна поделиться своими переживаниями, эмоциями, дать им выход. Ей нужно выговориться, рассказать о том, что ее волнует, обсудить события прошедшего дня. Общаясь, она отдыхает. И, конечно, в общении она ждет понимания и сочувствия к ее проблемам.

Таким образом, при организации работы требуется учитывать данные особенности мужского и женского организма. В организациях в наше время трудятся как мужчины, так и женщины, имеющие свой собственный способ преодоления стресса. Руководителю необходимо предоставить им возможность справиться со стрессом:

- для женщин – предоставить возможность общаться с другими работниками, а не изолировать на конкретном рабочем месте;
- для мужчин – предоставить возможность для спокойного умеренного отдыха; при составлении графика работы – чередовать периоды активности и пассивности, т. е. выполнение заданий, связанных с риском и механической, рутинной работы.

Таким образом, гендерные особенности влияния стресса на организм человека имеют большое влияние на организацию работы персонала.

Примечание

¹ Авторы выражают благодарность своему научному руководителю Бурговец Светлане Владимировне, старшему преподавателю кафедры государственного и муниципального управления факультета управления Челябинского государственного университета.

Список литературы

1. В состоянии стресса мужчины рискуют, а женщины осторожничают. – URL : <http://www.innovanews.ru/info/news/society/921>.
2. Мозг мужчины и женщины по-разному реагируют на стресс. – URL : <http://www.vokrugsveta.ru/news/2696/>.
3. Профессиональный мужской стресс. – URL : <http://www.volgograd.ru/theme/job/useful/335118.pub>.

Д. Галынина
студентка

Челябинский государственный университет

У. Дербенева
студентка

Челябинский государственный университет

Я. Ефимова
студентка

Челябинский государственный университет

П. Коротаева
студентка

Челябинский государственный университет

Е. Медведева
студентка

Челябинский государственный университет

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ВЫПУСКНИКОВ ЧЕЛЯБИНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ФАКУЛЬТЕТА УПРАВЛЕНИЯ 2010–2011 ГОДОВ)¹

Отмечающийся в последние полтора десятилетия высокий спрос на образовательные услуги в сфере подготовки по специальностям

экономико-менеджерийального профиля формируется, исходя из имеющихся у населения общих представлений о том, какие специальности сегодня на российском рынке труда являются наиболее востребованными. Между тем, как неоднократно отмечалось экспертами в области образования и рынка труда, при поступлении в вуз большинство студентов не представляет, где будет работать. Вузы, в свою очередь, тоже мало озабочены судьбами своих выпускников, ориентированы на удовлетворение кратковременного рыночного спроса, «рынка родительских амбиций».

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы адаптации студентов к условиям современного рынка труда, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. Входя в трудовую деятельность в новых социально-экономических условиях, выпускник вуза вынужден адаптироваться к социальным институтам, регулирующим занятость.

Молодым специалистам не всегда удается работать по полученной специальности, нередко приходится осваивать новую квалификацию «на ходу», включаясь в практическую деятельность, часто не соответствующую профилю основной профессиональной подготовки.

Ситуация усугубляется тем, что с появлением рынка труда значительная часть выпускников высшей школы оказалась недостаточно подготовленной к новым условиям профессионального самоопределения и самоутверждения. Это создает у них психологический дискомфорт, ведет к дестабилизации личности, к возникновению и нарастанию таких негативных психических состояний, как беспокойство, эмоциональная напряженность, тревожность, что оказывает существенное влияние на психическое и физическое здоровье молодых специалистов.

В настоящее время у студентов на рынке труда возникают следующие проблемы:

- Первая проблема связана с тем, что спрос зачастую оказывается не согласованным с предложением: срок подготовки высококвалифицированных специалистов в вузах составляет 5–6 лет, тогда как положение на рынке труда меняется гораздо быстрее.

- Вторая проблема заключается в том, что молодые люди, получающие образование, часто не имеют возможности применить свои знания по специальности, что сказывается на их квалификации. В первую очередь, это обусловлено тем, что информация о потребно-

стях предприятий и организаций в трудовых ресурсах не систематизирована, а разбросана по разным источникам (периодическая печать, ярмарки вакансий, проводимые предприятиями, государственными службами занятости).

- Третья проблема состоит в том, что в настоящее время российские предприниматели перенимают опыт отбора кадров у зарубежных компаний. Поэтому наблюдается тенденция широкого применения методики работы с потенциальными работниками, в которые входят психологические тесты, специализированные собеседования, анкетирование. Однако российские граждане не привыкли и не имеют опыта прохождения такой процедуры принятия на работу. Значимость этой проблемы очевидна, поскольку квалифицированный подбор персонала обеспечивает широкому кругу предпринимателей направления прогрессивного развития. По нашему мнению, существует необходимость адаптации потенциальных работников к сложившимся условиям.

- Четвертая проблема – это нежелание работодателей брать молодых специалистов на работу из-за отсутствия у них опыта, неумения принимать самостоятельные решения. Поэтому в настоящее время выпускнику мало иметь отличные оценки по предметам, даже небольшой опыт работы и организаторские способности могут оказаться решающими факторами при принятии решения о приеме его на работу. Кроме того, многим студентам не хватает умений и навыков, необходимых для успешного трудоустройства.

Успешность трудоустройства выпускников вузов является одним из критериев эффективности функционирования и системы высшего образования, и рынка труда, и экономики в целом. Она во многом зависит от того, насколько продуктивен будет процесс подготовки и приспособления выпускников вузов к выходу на рынок труда. Вместе с тем, и отечественный, и зарубежный опыт показывает, что значительное количество выпускников испытывает серьезные трудности при переходе от учебы к работе, оказывается занятым на неквалифицированных рабочих местах или остается без работы.

Обратим внимание на востребованность профессии. Проанализировав состояние рынка труда, в ходе исследования были выявлены наиболее востребованные специальности в 2011 году. Выделим десять наиболее востребованных профессий в 2011 году:

1. Специалисты по продажам во всех отраслях.
2. Торговые и медицинские представители.
3. Руководители клиентских служб, отделов продаж.

4. Инженеры, технологи, технические специалисты со знанием английского языка.

5. IT -программисты, веб-разработчики, специалисты по техподдержке.

6. Линейный и рабочий персонал: кассиры, продавцы, операторы call-центра, повара, электромонтеры, строители, трактористы, бульдозеристы, сварщики, каменщики.

7. Специалисты по маркетингу и продвижению.

8. Риск-менеджеры, инвестиционные консультанты.

9. Финансовые аналитики/консультанты.

10. Специалисты по закупкам, логистике.

Отсюда можно сделать вывод, что специалисты государственной и муниципальной сферы не входят в число наиболее востребованных профессий, что говорит о том, что выпускникам данной специальности нередко приходится осваивать новые квалификации, получать дополнительное образование или работать не по специальности.

Данное исследование направлено на изучение мнений выпускников Челябинского государственного университета по специальности «Государственное и муниципальное управление» и «Менеджмент организаций» 2011 года выпуска.

Всего заявлено для опроса выпускников – 87 человек.

Из которых:

- по специальности «Государственное и муниципальное управление» – 48 человек

- по специальности «Менеджмент организаций» – 39 человек

Было опрошено – 50 человек, 58 % от генеральной совокупности

А именно:

- по специальности «Государственное и муниципальное управление» – 34 человека (71 % от заявленных 48 человек)

- по специальности «Менеджмент организаций» – 16 человек (41 % от заявленных 39 человек)

В ходе исследования была разработана анкета и проведен опрос по рассматриваемой проблеме среди выпускников Челябинского государственного университета по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Менеджмент организаций» 2011 года.

Сравнительный анализ результатов опроса двух специальностей «Государственное и муниципальное управление» и «Менеджмент организации».

Как показало анкетирование, большинство выпускников, обучаюсь в ЧелГУ, совмещали работу и обучение. Число таких студентов

специальности «Государственное и муниципальное управление» составило 74 %, а число студентов специальности «Менеджмент организации» 81 %. Это связано с неполной загруженностью учебным процессом и другими личными причинами, что студентам позволяет получать опыт, знания в какой-либо сфере деятельности и материальное стимулирование.

Но удивительно, что сферы деятельности, которые студенты выбрали после окончания университета, мало связаны с выбранной специальностью. Студенты «Государственного и муниципального управления» выбрали коммерческие структуры (30 %), студенты «Менеджмент организации» – сферу услуг (31 %).

Большинство студентов специальности «Государственного и муниципального управления» не тратили времени на поиск работы после окончания университета, т. к. они остались на той же работе, на которой работали во время учебы. А большинство студентов специальности «Менеджмент организации» все-таки искали работу после университета, и у них составило потратить времени на это до 1 месяца. Т. е. степень удовлетворенности у первых была намного больше, чем у вторых.

Различны данные и по следующему пункту анкетирования студентов двух специальностей: образы трудоустройства студентов после окончания вуза. Студенты специальности «Государственное и муниципальное управление» самостоятельно трудоустроились, и процент таких студентов немал – 44 %. Что говорит о хорошей адаптации студентов после окончания вуза. У студентов же специальности «Менеджмент организации» преобладал выбранный ответ – помогли родные, друзья, знакомые (47 %). Т. е. студенты специальности «Государственное и муниципальное управление» более самостоятельны, об этом свидетельствует и тот фактор, что после окончания вуза большой процент остался работать на той работе, которую совмещали с учебой.

Что же касается сложностей и трудностей при поиске работы именно по специальности, то здесь выбранные варианты ответов у студентов двух специальностей преобладали одни и те же:

- Отсутствие опыта работы
- Не устраивала заработная плата
- Не смогли найти работу по специальности

При вопросе анкеты «хотели бы вы сменить сферу деятельности» студенты специальности «Государственное и муниципальное управление» ответили – нет (60 %), студенты специальности «Ме-

неджмент организации» – да (53 %). Помним, что менеджеры выбрали сферу услуг, а управленцы – коммерческие структуры.

Интересные были получены данные по поводу знаний, которые студенты получили в вузе. 68 % студентов специальности «Государственное и муниципальное управление» ощущают недостаток в знаниях. Это немалочисленное звено студентов, которые считают недостаточным образованием в ЧелГУ, и в связи с этим хотят получать второе высшее образование (32 %). Что же касается студентов специальности «Менеджмент организации», то они, наоборот, уверены в полученных знаниях и не ощущают недостаток в них – 69 %. И 50 % планируют получать второе высшее образование. Видимо, для сферы государственного и муниципального управления базы знаний не хватает. Студенты этой специальности назвали следующие причины:

- Недостаточная оснащенность новейшими технологиями учебного процесса (14 %)
- Незаинтересованность преподавателей в процессе обучения (43 %)
- Недостаточная квалифицированность преподавательского состава (43 %)

Большинство студентов недовольны преподавательским составом университета. И поэтому, видимо, они не могут преподнести нужные знания для студентов специальности «Государственного и муниципального управления». На вопрос «удовлетворяет ли Вас полученная специальность» студенты разделились в своем ответе: 32 % ответили – «скорее да, чем нет», и 32 % ответили – «скорее нет, чем да». Этим, видимо, и объясняется эта неразвитость получаемой специальности студентов.

Студенты же специальности «Менеджмент организации» более либеральны в этом вопросе и их устраивает и базовая основа образования, и преподавательский состав специальности. И именно поэтому студенты данной специальности на вопрос «удовлетворяет ли Вас качество подготовки студентов на факультете управления в Челябинском государственном университете» ответили «да» – 75 % («да» – 31 % и «скорее да, чем нет» – 44 %).

Однозначны были ответы студентов двух специальностей на вопрос «пользовались ли Вы помощью университета». Абсолютное большинство 81 % ответили, нет, в случае студентов специальности «Менеджмент организации», и 94 %, в случае студентов специальности «Государственное и муниципальное управление».

Что же касается формы содействия трудоустройству выпускников, которые студенты считают наиболее эффективными, то наибольшее

число студентов специальности «Государственного и муниципального управления» выбрали пункт заключение договоров о сотрудничестве – 38 %, студенты специальности «Менеджмент организации» выбрали пункт организации временной занятости студентов – 31 %.

Исследуя сравнительные характеристики двух специальностей, можно сделать выводы о том, что студенты специальности «Государственного и муниципального управления» менее довольны полученной специальностью и знаниями, чем студенты специальности «Менеджмент организации». Это обусловлено, по мнению студентов, низкой оснащенностью новейшими технологиями учебного процесса, незаинтересованностью преподавателей в процессе обучения и недостаточной квалифицированностью преподавательского состава. Эти моменты ближе относятся к самой организации всего учебного процесса данной специальности. Поэтому и такой большой процент студентов, которые на последних курсах совмещают работу с учебой.

Рекомендации работодателям:

1. Предоставлять молодым специалистам еще во время учебы в вузе возможность работать в организации на условиях неполной занятости. Это позволит молодым специалистам набраться практических навыков.

2. Включать лучших выпускников в кадровый резерв.

3. Участвовать в защите выпускных квалификационных работ.

4. Принимать молодых специалистов без опыта работы на испытательный срок и предоставлять условия для развития профессиональных качеств выпускников и их самореализации.

Вузу и преподавательскому составу:

1. Использовать творческий подход к проведению занятий.

2. Проводить дальнейшее оснащение новейшими технологиями учебного процесса.

3. Организовывать различные семинары и тренинги, направленные на повышение личной стрессоустойчивости, адаптивности, развитие навыков психофизической саморегуляции.

4. Оказывать содействие в организации стажировок, практик и трудоустройства.

5. Дальнейшее совершенствование взаимодействия со структурами службы занятости, органами власти, общественными организациями.

Молодым специалистам (выпускникам):

1. Старайтесь самостоятельно получить больше навыков в изучаемой области и смежных областях.

2. Развивайте свои организаторские способности. Именно на них в первую очередь обращает внимание работодатель.

3. Старайтесь вести активную учебную студенческую жизнь, чтобы в дальнейшем иметь возможность трудоустроиться по месту прохождения практики.

Примечание

¹ Авторы выражают благодарность своему научному руководителю доценту, кандидату педагогических наук Е. Н. Елисеевой.

Список литературы

1. Адаптация молодых специалистов. – URL : <http://www.ubo.ru/articles/?cat=133&pub=1180>.

2. Адаптация молодых специалистов. – URL : <http://www.kadry.ru/articles/detail.php?ID=19361>.

3. Борисов, А. Б. Большой экономический словарь / А. Б. Борисов. – М., 2003.

4. Виханский, О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М., 2002.

5. Григашкина, С. И. Проблемы трудоустройства студентов в современных условиях.

6. Дизель, П. Поведение человека в организациях / П. Дизель. – М., 2003.

7. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов. – М., 1999.

8. Особенности адаптации молодых специалистов. – URL : <http://www.rosapteki.ru/articles/best/2009/detail.php?ID=30794>.

9. Наиболее востребованные профессии в 2011 году. – URL : <http://www.osvic.ru/school-abitu/profession-good-job-opportunities-49/article14684.html>.

10. Старцев, Б. Ю. Если вузы существуют, значит, это кому-нибудь нужно / Б. Ю. Старцев // Официальный портал ГУ-ВШЭ. – URL : <http://www.hse.ru/news/recent/4549735.html>.

11. Что волнует челябинских студентов? // Новости уральского региона. – URL : <http://uralpress.ru/reviews/chto-volnuet-chelyabinskikh-studentov>.

12. Эфендиев, А. Г. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента / А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова // СОЦИС. – 2010. – № 2. – С. 100–109.

13. Glossary.ru

14. http://conference.kemsu.ru/GetDocsFile?id=11623&table=papers_file&type=1&conn=confDB.

В. С. Гончарова

студентка

Челябинский государственный университет

К. А. Трапезникова

студентка

Челябинский государственный университет

СТРЕСС С МЕДИЦИНСКОЙ ТОЧКИ ЗРЕНИЯ

Руководитель – человек, который наиболее подвержен ежедневному стрессу, как отрицательному, так и положительному.

С точки зрения медицины и физиологии, стресс – это реакция человека на психическое или физиологическое напряжение в виде подготовки организма к борьбе или бегству, которая является безусловным рефлексом.

Впервые физиологический стресс описан Гансом Селье как общий адаптационный синдром. Термин ‘стресс’ он начал использовать позднее. Это состояние характеризуется ослаблением, нарушением функций.

Стресс связан как с внешними, так и с внутренними факторами. Внешние факторы включают физическую среду (работу, отношения с окружающими, быт, трудности и ожидания) – факторы, которые присутствуют в жизни ежедневно. Внутренние факторы определяют способность тела отвечать на внешние, вызывающие стресс факторы. Внутренние факторы, которые влияют на способность контролировать стресс, включают пищевой рацион, состояние здоровья и уровень физической подготовки, эмоциональное состояние, количество времени отведенного на сон и отдых.

Каковы симптомы неконтролируемого стресса?

Стрессы могут проявиться во множестве эмоциональных, поведенческих и даже физических симптомах, симптомы стресса различны у разных людей. Общие физические симптомы, о которых часто сообщают те, кто часто испытывает стресс – бессонница, напряженность мышц, головная боль, желудочно-кишечные расстройства и усталость. Эмоциональные и поведенческие симптомы, сопровождающие стресс, – нервозность, беспокойство, изменения в предпочтениях в еде, включая обжорство, потеря энтузиазма или энергии,

изменение настроения. Конечно, ни один из этих симптомов не указывает наверняка на присутствие стресса, так как все эти симптомы могут быть вызваны другими медицинскими и/или психологическими проблемами.

В наше время стресс – обычное явление, все мы временами испытываем его – стресс является неотъемлемой частью человеческого существования, но необходимо научиться различать его допустимую степень. Незначительные стрессы неизбежны и безвредны. Однако чрезмерный стресс создает проблемы, зачастую тяжкие. Одним из критериев является степень выраженности чисто физиологических проявлений этого состояния, к которым относятся:

- мигрень,
- повышенное артериальное давление,
- боль в сердце,
- нередко и развитие язвы желудка.

Стресс может быть вызван факторами, связанными с работой, событиями в личной жизни, чрезвычайными происшествнами. Медицинские исследования показали, что организм реагирует на стрессы стереотипно, одинаковыми биохимическими изменениями, назначение которых – справиться с возросшим напряжением.

Приведем возможные нарушения по системам:

желудочно-кишечная система: стресс ведет к хроническим расстройствам желудка, нервным болям в животе, язвам пищеварительного тракта;

сердечно-сосудистая система: основным проявлением стресса в этой системе обычно являются частые боли в груди;

кожа: стресс может вызвать покраснения кожи, появление прыщей, а в острой форме привести к экземе, либо другим кожным заболеваниям.

Перечисленные негативные последствия стресса могут поочередно сменять друг друга. Кроме того, стресс является причиной интенсивного старения, так как оставляет необратимые изменения в биохимических процессах, именно они обуславливают старение тканей.

От стресса страдает иммунная система. В стрессовом состоянии люди чаще оказываются жертвами инфекции, поскольку продукция иммунных клеток заметно падает в период физического или психического стресса.

Современный человек волей-неволей живет в режиме сильных стрессов, постоянно накапливая нервное напряжение. И должен пе-

риодически выплескивать его на окружающих. Одни так и делают, провоцируя скандалы и заходясь в крике. Другие в силу воспитания или врожденной интеллигентности сдерживаются. Лицо сохраняют, но рискуют собственным здоровьем.

Это настоящая дилемма – с медицинской точки зрения скандалить можно и нужно, а этика твердит о противоположном. Очевидно, человек разумный должен сам принимать в каждом конкретном случае правильное решение: когда лучше смолчать, а когда стоит и крикнуть.

Сдерживание эмоций обычно ведет к развитию разного рода заболеваний. Врачи заметили это еще в древности, установив точную зависимость нарушений в организме от плохого настроения. Чувства зависти и злости поражают органы пищеварения, а невыплаканное горе обостряет сахарный диабет. Если человек постоянно чего-то боится, то страдает его щитовидная железа.

Невысказанное нервное напряжение и отрицательные порывы, оставшиеся без результата, могут привести к гипертонии, нарушениям деятельности сердца, инфаркту миокарда.

Подводя итоги, можно с уверенностью утверждать, что наше настроение влияет на наше здоровье, поэтому постарайтесь как можно чаще улыбаться.

А. В. Еремушкин

студент

Челябинский государственный университет

ОБНОВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАТИВНОЙ РЕФОРМЫ КАК СРЕДСТВО ПЕРЕХОДА К ГОСУДАРСТВЕННОМУ МЕНЕДЖМЕНТУ В РОССИИ¹

Одной из самых острых проблем России остается бюрократизация общества. Это подтверждается дискуссиями и обсуждениями на самых высоких уровнях власти, многими аналитическими суждениями первых лиц государства. Д. А. Медведев, например, в своем первом послании Федеральному Собранию подверг жесткой критике государственную бюрократию, отметив, что «такая система абсолютно неэффективна и создаёт только одно – коррупцию. Она порождает массовый правовой нигилизм, она вступает в противоречие с Конституцией, тормозит развитие институтов инновационной экономики и демократии» [5]. Административная реформа, которая была запущена

в 1991 году (подготовительный этап) и активно проводилась с 1999 по 2010 годы, ставила своей целью повышение эффективности государственного управления, сокращение количества чиновников, повышение квалификации и профессионализма государственных служащих. Сейчас эту реформу следует признать проваленной, так как количество чиновников неуклонно растет (рис. 1), а большинство граждан считают современную бюрократию неэффективной (рис. 2).



Рис. 1. Изменение количества чиновников в России [3]

На этой почве растет негативное отношение граждан не только к конкретным чиновникам-бюрократам, но и к системе, к государственной власти в целом. Негативное восприятие власти и чиновников не зависит от личностных характеристик людей: богатства, вероисповедания, социального статуса – это своеобразная аксиома.

В условиях текущего кризиса государственного управления необходимо продолжать реформирование системы. Но возникает вопрос, каким образом? Новая административная реформа будет эффективной лишь в том случае, если в основу ее будут положены принципы государственного менеджмента. Государственный менеджмент как концепция государственного управления оформился в 1970-е годы и получил широкую популярность в Великобритании, Соединенных Штатах, Новой Зеландии, Канаде.

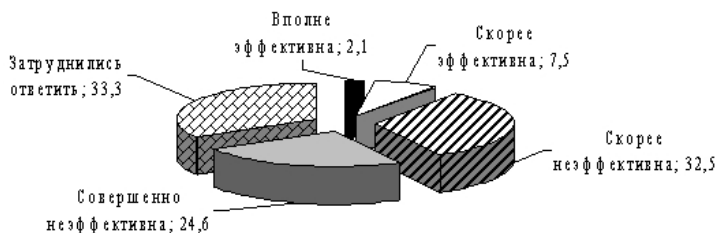


Рис. 2. Как вы оцениваете эффективность деятельности российской бюрократии [1]

Также много сторонников у этой концепции в Германии, Франции и Японии. Вся концепция менеджеризма в государственном управлении сводится к следующим постулатам:

1. Ориентация на клиента.
2. Рыночная оценка деятельности госструктур.
3. Приватизация многих направлений деятельности государственных агентств.
4. Децентрализация управления.
5. Расширение спектра методов управления.

Менеджеристский подход может решить две главные проблемы современной системы госуправления: непрофессионализм служащих и неэффективную работу.

1. Осуществить ориентацию на клиента поможет упрощение процедур получения отдельных видов государственных услуг, введение персональной ответственности чиновников за бездействие, за допущенные ошибки, из-за которых гражданин понес убытки.

2. Рыночная оценка госструктур подразумевает, что деятельность должна быть направлена не на выполнение инструкций и планов, не на «освоение» бюджетных денег, а на достижение конкретных результатов. Реальным шагом станет разработка показателей эффективности для каждого органа и служащего. Это позволит видеть, насколько необходимы те или иные элементы системы госуправления.

3. Приватизация некоторых направлений деятельности. Необходимо передавать некоторые функции частным организациям, оставляя за государством лишь контрольно-надзорные полномочия.

4. Децентрализация управления: реальным шагом может стать возвращение выборов губернаторов и мэров, введение выборности судей, участковых и некоторых других чиновников.

5. Расширение спектра методов, применяемых в государственном управлении: необходимо перенимать инновационные методы управления у бизнеса, а также разрабатывать свои подходы. Например, государственный маркетинг может стать способом обратной связи, помочь в выявлении конкретных запросов общества и потребностей граждан. А планирование карьеры государственного служащего будет хорошим способом стимулом для повышения им своей квалификации, более ответственного отношения к работе.

Предложенные меры могут стать конкретными направлениями деятельности новой административной реформы, нацеленной на реализацию подхода «не человек для государства, а государство для человека». Достижение целей, сформулированных в духе концепции менеджериализма, поможет правильной и точнее оценивать деятельность чиновников и государственных органов, своевременно выявлять и пресекать нарушения, а также устранять из системы некомпетентные и деструктивные элементы. Сама административная реформа в случае ее успешного завершения станет большим шагом к созданию нового эффективного социального государства.

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю доценту, кандидату экономических наук Т. Ю. Лушниковой.

Список литературы

1. Бюрократия и власть в новой России : позиции населения и оценки экспертов // Институт социологии РАН. – URL : http://www.isras.ru/analytical_report_bureaucrasy_7.html.

2. Государственная политика и управление : учебник : в 2 ч. /Л. В. Сморгунюв, А. П. Альгин, И. Н. Барыгин [и др.] ; под ред. Л. В. Сморгунюва. – Ч. 1 : Концепции и проблемы государственной политики и управления. – М. : РОССПЭН, 2006. – 381 с.

3. Деловая газета «ВЗГЛЯД». – URL : <http://img.vz.ru/up-img/461/461278.jpg>.

4. Купряшин, Г. Л. Государственный менеджмент : концепция и условия реализации / Г. Л. Купряшин // Материалы II Всероссийского социологического конгресса. – URL : <http://lib.socio.msu.ru>.

5. Послание Президента Федеральному собранию Российской федерации 2008 год. – URL : <http://archive.kremlin.ru/>.

А. С. Игошева

студентка

Челябинский государственный университет

М. А. Калинина

студентка

Челябинский государственный университет

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ¹

Муниципальная собственность в системе местного самоуправления – это важнейшая составляющая экономической основы МСУ, а муниципальные предприятия – самые многочисленные на сегодняшний день субъекты экономической деятельности из числа объектов, находящихся в муниципальной собственности.

Имущество, находящееся в собственности МО, может рассматриваться как один из видов ресурса, передаваемого предприятиям муниципального сектора с целью обеспечения хозяйственной деятельности на территории МО. При этом возможности собственника по контролю за использованием имущества могут стать основанием для участия его в процессе планирования наиболее рациональных способов использования переданного ресурса в интересах МО.

Эффективное управление муниципальной собственностью – это такое управление, которое обеспечивает необходимое качество жизни населения местного сообщества и получение максимально высокого дохода от использования муниципальной собственности. Кроме принципа эффективности, к принципам, в соответствии с которыми создается система управления муниципальной собственностью (СУМС), относятся: научность, целенаправленность, комплексность, оптимальность, своевременность, готовность, надежность, защищенность. Исходным принципом является целенаправленность, которая предполагает разработку системы целей, включающих социальные, экономические, экологические и другие цели.

Для решения перспективных задач социально-экономического развития, обеспечения базисных условий экономической стабилизации и экономического роста муниципальных образований требуется модернизация самой системы управления собственностью.

В процессе прохождения практики в Комитете по управлению имуществом и земельными отношениями нами были проанализированы показатели отчетности, которые не отражают в полной мере эффективность управления муниципальной собственностью.

К таким показателям можно отнести:

- количество поступления заявок на подготовку договоров аренды земельных участков для размещения (установки) и эксплуатации временных нестандартных объектов на территории города Челябинска. По отчету их количество 1118, хотя об эффективности работы Комитета может говорить только количество оформленных договоров;
- обследование дорожного полотна на улицах с целью своевременного выявления дефектов дорожного покрытия, определения мероприятий, направленных на проведение его текущего и капитального ремонта. По отчету обследовано 130 улиц, хотя об эффективности работы Комитета может говорить количество выявленных нарушений и своевременность проверок, проведенных данным Комитетом;
- количество муниципальных унитарных предприятий, находящихся в процессе ликвидации. По отчету, их число 31. Показателем эффективности функционирования Комитета будет являться количество ликвидированных унитарных предприятий.

Нами была предпринята попытка выявить основные показатели, по которым можно оценить работу органов местного самоуправления по повышению эффективности использования муниципальной собственности. Пользуясь этими показателями в сравнении, можно сделать соответствующие выводы о сильных и слабых местах. Учитывая полученные результаты, необходимо планировать работу органов местного самоуправления в сфере управления муниципальной собственностью с учетом корректирующих мероприятий.

Показатели результативности деятельности органов местного управления по вопросам собственности

1. Инвентаризация земель
2. Проведение мероприятий по формированию земельных участков под многоквартирными домами
3. Работа с недомщиками
4. Передача муниципального имущества в пользование
5. Организация и проведение аукционов и конкурсов по продаже имущества
6. Выполнение мероприятий по муниципальному земельному контролю
7. Работа с населением
8. Использование имущества, находящегося в казне МО
9. Использование имущества, находящегося в оперативном управлении
10. Имущество унитарных предприятий

XXXVI студенческая научная конференция

Данные критерии могут быть использованы для оценки работы отдела имущественных и земельных отношений города Челябинска с целью выявления приоритетных направлений повышения эффективности управления муниципальной собственностью. Кроме этого работники отдела могут заполнять аналогичные формы в сравнении по годам. Для этого можно создать документ в программе Excel, доступный в локальной сети каждому работнику отдела, для внесения соответствующих показателей.

Помимо этого, отделом может использоваться форма для сравнительного анализа данных критериев (см. таблицу). Нами была предпринята попытка оценить некоторые из показателей за 2011 год в сравнении с 2010 годом. Данные приведены ниже в таблице.

Сравнительный анализ показателей результативности деятельности отдела

Индикативные показатели	Значение за предыдущий период	Значение показателя за текущий период
Количество объектов, принятых в реестр муниципальной собственности	1655 шт.	1694 шт.
Поступления от сдачи в аренду муниципального нежилого фонда	32, 69 тыс. р.	165,96 млн р.
Поступления от приватизации недвижимого имущества	130 млн р.	140,1 млн р.

Таким образом, в отделе смогут не только оценивать эффективность управления муниципальной собственностью, но и на основе анализа корректировать и оптимизировать свою работу.

Предложенные нами критерии и методы оценки работы органов местной власти позволят принимать оптимальные, правильные управленческие решения по вопросам управления муниципальной собственностью.

Чтобы оценить деятельность органов местного самоуправления с точки зрения её эффективности, необходимо рассмотреть показатели, характеризующие эту деятельность. Предложенные нами показатели для оценки деятельности органов местного самоуправления по управлению муниципальной собственностью позволят:

– своевременно осуществлять инвентаризацию земельных ресурсов и принимать соответствующие решения по их эффективному использованию;

- своевременно выявлять земельные участки, не имеющие кадастровой оценки;
- своевременно выявлять и принимать соответствующие меры по выявлению собственников земельных участков, не оформивших имущественные права в установленном порядке;
- снизить задолженность от использования муниципального имущества;
- увеличить поступления в бюджет от продажи имущества и сдачи в аренду, в том числе и от продажи имущества, до этого неэффективно использованного;
- сократить количество нарушений и количество привлеченных к ответственности нарушений в результате осуществления эффективного контроля и мероприятий по выявлению нарушений;
- упорядочить и оптимизировать работу с населением.

Критерием эффективности использования муниципального имущества может выступать рациональность размещения разнообразных объектов с учетом специфики положения и уровня развития различных районов города, а также сочетания общегородских и местных интересов природопользования, экологической безопасности и т. д.

На основании оценки эффективности использования объектов муниципальной недвижимости можно проводить планирование вариантов использования объектов недвижимости (продажа, сдача в аренду, передача в управление, передача в залог, внесение в качестве вклада в уставный капитал создаваемого общества).

Предложенные в работе критерии для оценки работы органов управления муниципальной собственностью города Челябинска и порядок анализа этих критериев позволят оптимизировать эти этапы и осуществлять своевременный контроль с целью повышения эффективности управления муниципальной собственностью.

Итак, контроль над достижением эффективности управления может осуществляться по следующим направлениям:

- увеличение доходов местного бюджета от использования муниципального имущества;
- своевременная разработка и принятие соответствующей нормативно-правовой базы;
- сближение ставок за аренду муниципального имущества и рыночных ставок арендной платы;
- обеспечение полноты реестра объектов муниципального недвижимого имущества.

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю ст. преподавателю О. А. Хэгай.

Д. Канайкин

студент

Челябинский государственный университет

И. Нигматуллин

студент

Челябинский государственный университет

НОВАЯ РОССИЯ ГЛАЗАМИ МОЛОДЫХ

Проблема общественно-политической активности молодёжи является сегодня одной из самых актуальных, так как именно эта возрастная группа людей представляет собой социально-активную часть населения. Тема исследования была выбрана не случайно. Как показывают статистические данные, молодежь в стране не проявляет активности в общественно-политической жизни, малый процент молодых людей принимает участие в выборах, ограничены формы участия молодых в управлении государством и местными территориями.

Целью нашего исследования было выявить, как молодежь относится к становлению Новой России и в чем видит свое предназначение в этом процессе. Для этого была разработана анкета, изучены некоторые статистические данные.

Был проведен опрос студентов Челябинского государственного университета.

Опрошено 50 человек из головного вуза и 29 человек из Миасского филиала ЧелГУ.

Преимущественно, это студенты специальностей и направлений «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент» и «Управление персоналом».

Первым вопросом, заданным студентом, стал вопрос:

1. Интересуетесь ли вы политикой?

Ответы распределились следующим образом: студенты из головного вуза активнее интересуются политикой (36 %), в отличие от студентов филиала (28 %), но 4 % опрошенных совсем не интересуются политикой, тогда как в Миассе их всего 3 %.

Далее мы попытались оценить активность студентов по участию в выборах Президента.

По данным статистики, в выборах Президента РФ в 2008 году приняли участие только 25 % молодых людей до 30 лет. По последним выборам такая статистика не представлена, но предварительные опросы показали*:

	Накануне выборов в Госдуму в 12.2011 г., %	Накануне выборов 4.03.2012 г., %
Обязательно буду участвовать в выборах	57	29
Скорее всего, буду	29	29
Не решил	9	20
Скорее всего, не буду	3	1
Точно не буду (не смогу)	2	4

(*По данным статистического опроса, опубликованного на сайте yaar-opinion.ru)

Наши студенты по участию в выборах поделились следующим образом: 64 % челябинских студентов приняли участие в выборах Президента, миасские студенты оказались более активны – на выборы ходили 85 %.

Далее мы попытались выяснить, как студенты относятся к реформам последних лет и чего ждут от смены Президента. С этой целью задали следующие вопросы:

3. Считаете ли Вы происходящие в стране изменения в течение последних 5 лет эффективными?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

4. Чего можно ждать от новой власти?

- Кардинальных перемен
- Продолжение политики последних лет
- Никаких изменений не ожидается

Большинство студентов, как челябинских, так и миасских, считают происходящие в стране изменения неэффективными (42 % и 65 % соответственно). Почти одинаковый процент студентов (74 % в Челябинске и 75 % в Миассе) считают, что с приходом к власти В. В. Путина продолжится политика последних лет, никто не ждет кардинальных перемен.

Оценить, как же студенты оценивают свое участие в становлении новой России, мы попытались с помощью вопросов 5, 6, 7:

5. Если бы Вы стали Президентом России, какую бы сферу в первую очередь подвергли реформам?

- Социальную (сферу соц. защиты, соц. гарантии)
- Образование
- здравоохранение
- Жилищно-коммунальную
- Структуру власти вообще
- Муниципальное управление

Большинство студентов отметили, что нуждаются в совершенствовании социальная сфера, сфера ЖКХ и образование. В Миассе студенты наряду с ЖКХ сферой отметили и здравоохранение.

6. В каких формах молодежь должна участвовать в управлении государством? (не более 3-х вариантов)

- Участвовать в разработке социально-экономических проектов
- Проявлять общественно-политическую активность
- Создавать молодежные общественные организации
- Благотворительность, волонтерство, шефство и пр.

Участие молодежи в управлении студенты видят, прежде всего, в создании молодежных общественных организаций, на второе место поставили проявление общественно-политической активности, а также большой процент студентов отметили разработку социально-экономических проектов и благотворительную деятельность.

7. В чем Вы видите свое предназначение?

- Создать Новую Россию
- Принести пользу конкретному предприятию (организации)
- Создать свой прибыльный бизнес

Свое предназначение в становлении нового государства студенты оценили следующим образом: большинство видит себя в бизнесе: свой прибыльный бизнес хотят создать 58 (Миасс) – 60 % (Челябинск) студентов. Миасские студенты более амбициозны, так как создать Новую Россию хотят 24 %, в отличие от челябинских студентов, где таких новаторов оказалось лишь 14 %.

Значение образования в планах студентов нам помог оценить вопрос:

8. Считаете ли Вы, что полученные в университете знания помогут вам реализовать все ваши планы?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

Все студенты осознают пользу получаемого образования в процессах становления нового государства – 57 % и в Челябинске, и в Миассе.

Полученные данные свидетельствуют о среднем уровне общественно-политической активности студенческой аудитории, повышение которого студенты видят в развитии общественно-политических молодежных объединений, создании возможностей проявлять эту активность, а также в участии в разработке социально-экономических проектов.

Можно сделать вывод, что для повышения уровня общественно-политической активности студентов необходимо проводить просветительскую, информационную и агитационную работу. Причем делать это нужно образовательным учреждениям совместно с органами власти.

Для дальнейшего развития просветительской работы в молодежной среде предстоит совершенствовать существующие и разрабатывать новые формы и методы работы, новые подходы. На основании полученных данных и при изучении существующих методов можно разработать типовые рекомендации органам государственной власти, местного самоуправления, общественным организациям, СМИ и образовательным учреждениям по проблемам политической активности молодежи. Органы местного самоуправления могли бы оказывать содействие в становлении и развитии органов молодежного самоуправления на территории муниципальных образований. Вузы почти совсем не уделяют внимания вопросам избирательного права, а региональные отделения политических партий и общественные организации должны активнее выдвигать кандидатов из числа молодежи. СМИ рекомендуется расширить молодежную аудиторию посредством открытия новых рубрик и программ. Во многих муниципальных образованиях разрабатываются муниципальные целевые программы, связанные с решением перечисленных проблем, причем в разработке таких программ активно участвует молодежь. В нашем вузе, конкретно по нашим специальностям и направлениям, можно начать с того, что в рамках дипломного проектирования продолжать исследования этих проблем и разрабатывать программы и рекомендации по их устранению.

А. И. Каштанова

студентка

Миасский филиал

Челябинский государственный университет

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ¹

Определение эффективности и выявление результатов управления социально-экономическими системами остается одной из наименее исследованных областей науки управления. Еще больше сложностей этот вопрос вызывает в практической деятельности органов власти и управления. Вместе с тем совершенно очевидно, что оценка эффективности представляет чрезвычайную практическую ценность, поскольку позволяет подсчитать, насколько правильно выбраны направления деятельности и какой результат она приносит. Еще в 2008 году в своем Послании Федеральному Собранию Президент Российской Федерации Д. А. Медведев отмечал, что «вопрос повышения ответственности муниципальных начальников за качество и результаты их работы давно назрел». Сегодня оценка качества работы муниципалитетов стала еще более актуальной и востребованной.

Муниципальное управление, как и любой вид управленческой деятельности, нуждается в измерении и оценке его эффективности. Такая оценка позволяет:

- выявлять управленческие факторы, воздействующие на реализацию генеральной и частных целей муниципальной деятельности;
- получать по результатам контроля информацию, необходимую для анализа причин и источников неэффективных управленческих решений, а также для выявления процессов, не поддающихся или трудно поддающихся управленческим воздействиям;
- выявлять влияние управленческих решений на эффективность использования всех видов местных ресурсов;
- разрабатывать прогнозы, определять направления и пути совершенствования процессов муниципального управления и в конечном итоге воздействовать на тенденции развития муниципального образования.

При прохождении практики в Отделе экономического прогнозирования Управления экономики Администрации Миасского городского округа перед нами стояла задача оценить эффективность и результативность работы конкретного органа МСУ. Изучив и про-

анализировав отчеты Отдела, можно сделать вывод, что они не отражают в полной мере непосредственно их работу. В отчетах указывается статистика о состоянии отдельных сфер, достижения (в целом по городу), а реально оценить работу Отдела можно только по тем показателям, которые отражают результаты их деятельности, достижение целей и выполнение функций.

Отдел экономического прогнозирования (далее именуемый «Отдел») является структурным подразделением Администрации Миасского городского округа. Основные функции Отдела:

- Проведение комплексных обзоров социально-экономического состояния города.
- Осуществление методического обеспечения и координации организаций города в рамках разработки программ развития города.
- Подготовка сводных проектов социально-экономического развития города.
- Определение муниципальных заказов по сбору статистических материалов, необходимых для выполнения поставленных задач.
- Подготовка сводных аналитических материалов, справок, проектов постановлений по вопросам экономического и социально-го развития города.
- Предоставление в определенные сроки ответов на запросы областного Комитета экономики, предприятий и граждан города.

В 2011 году был создан Комплексный инвестиционный план (КИП) Миасского городского округа, в который входят 34 инвестиционных проекта и целевых программ общей сметной стоимостью 10878,5 млн р. Эти программы и проекты обеспечивают создание 8154 новых рабочих мест в сферах здравоохранения, образования, культуры, ЖКХ и энергетики, экологии.

КИП создан для решения следующих проблем городского округа:

1. Высокая степень моноструктурности экономики

Доля Дивизион «Грузовые автомобили «Группа ГАЗ» (госзаказ 40 %)

ОАО « Миасский машиностроительный завод» – (госзаказ 30,9 %)

ОАО « МиассЭлектроАппарат» – (госзаказ 21,0 %)

ОАО «ГРЦ им. ак. В. П. Макеева» (в промышленном производстве – 58,5 %, в занятых – 23,3 %, в доходах местного бюджета – 22,5 %)

2. Снижение качества жизни населения: уровень безработицы (на 31.12.2010 г.) – 5,6 % (5339 чел.), среднемесячная заработная плата работников (на 31.12.2010 г.) – 15183,1 р.

XXXVI студенческая научная конференция

Чтобы оценить деятельность органов местного самоуправления, необходимо рассмотреть показатели, характеризующие деятельность Отдела в динамике за последние 3 года.

Сравнительный анализ показателей результативности деятельности Отдела экономического прогнозирования

Показатель	Значение за 2009 год	Значение за 2010 год	Значение за 2011 год
Количество созданных рабочих мест в результате реализации инвестиционных проектов	76 шт.	49 шт.	71 шт.
Количество мероприятий, проведенных в поддержку малого и среднего бизнеса	9 шт.	14 шт.	8 шт.
Количество консультаций субъектов малого и среднего предпринимательства по вопросам предоставления финансовой поддержки из Фонда поддержки СМСП Миасского городского округа	80 шт.	77 шт.	76 шт.
Количество принятых решений по заявлениям о намерении выкупить арендуемое имущество в рамках реализации преимущественного права СМСП на выкуп арендуемого имущества	63 шт.	76 шт.	92 шт.
Доля среднесписочной численности работников малых предприятий в среднесписочной численности работников всех предприятий и организаций без учета внешних совместителей	27,8 %	27,6 %	25,75 %

Также за 3 месяца 2011 года (октябрь, ноябрь, декабрь) было осуществлено:

- Ответов гражданам – 22;
- Ответов юридическим лицам – 13;
- Консультаций физических лиц – 12;
- Создание сводных анализов – 4;

- Опубликовано информационных материалов с целью консультаций – 22;
- Проведено 3 конференции и обучающий семинар;
- Определено муниципальных заказов – 8.

На данный момент (март 2012) на стадии разработки и рассмотрения находятся 8 проектов постановлений по вопросам экономического и социального развития города.

Таким образом, мы видим, что Отдел экономического прогнозирования успешно реализует все свои функции, по многим показателям наблюдается положительная динамика. Отрицательную динамику же можно объяснить изменениями потребностей населения, переориентирование экономической политики в целом.

Подводя итоги, можно сказать, что город активно развивается и улучшает свои экономические и социальные показатели. Конечно, остаются и определенные проблемы, связанные с экономическим и социальным положением страны, но местная администрация активно участвует в их устранении.

Нами была предпринята попытка выявить основные показатели, по которым можно оценить работу конкретного органа местного самоуправления. Таким же образом можно выделить показатели для оценки работы других отделов и управлений. Пользуясь этими показателями в сравнении, можно сделать соответствующие выводы о сильных и слабых местах. Учитывая полученные результаты, необходимо соответствующим образом планировать работу органов местного самоуправления с учетом корректирующих мероприятий.

Предложенные рекомендации позволят улучшить результаты работы муниципальных органов и, в конечном итоге, повысить удовлетворенность населения их деятельностью.

Концентрация усилий в конечном итоге позволит Миассу создать необходимые условия для экономического роста и улучшения качества жизни населения.

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю ст. преподавателю О. А. Хэгай О.

Список литературы

1. Федеральный закон РФ от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

2. Кабашов, С. Ю. Местное самоуправление в Российской Федерации: учебное пособие / С. Ю. Кабашов. – М. : ФЛИНТА, 2009.

3. Оперативные показатели ежемесячного мониторинга социально-экономического развития городских округов и муниципальных районов, Миасский городской округ, 2011. – URL : <http://gorod.miass.ru>.

4. Система муниципального управления / под ред. В. Б. Зотова. – М. : ОЛМА-ПРЕСС, 2010.

А. А. Калистратов

студент

Челябинский государственный университет

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНО-ПАРАЛЛЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ИННОВАЦИЙ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ¹

При стремительно изменяющихся условиях внешней среды общество все чаще сталкивается с проблемами приспособления систем, созданных людьми. Адаптация (лат. ‘*adaptatio*’ приспособлять) – приспособление системы к изменившимся условиям [3].

Инновационная деятельность субъектов управления в современных условиях обеспечивает успешное приспособление промышленного предприятия к факторам внешней и внутренней среды, позволяет добиваться высокой динамики роста конкурентоспособности.

Инновация представляет собой результат усовершенствования в сферах технологий, продукции, организации производства и труда, управления отношениями и связями субъектов предприятия [1]. В работе А. С. Костарева «Планирование инновационных процессов в угледобывающем предприятии» дана классификация инноваций, согласно которой следует различать технические, технологические, организационные, управленческие инновации [2]. Любая из этих инноваций может являться «точкой роста» эффективности и безопасности производства. В связи с этим мы считаем необходимым выделять основную инновацию, разработка и реализация которой позволяет кардинально повысить эффективность и безопасность производства.

Техническая инновация – результат освоения более производительного оборудования, средств малой механизации, разработки и применения автоматизированных систем контроля и управления.

Способствует повышению производственной мощности предприятия путем замены устаревшего оборудования на высокопроизводительные и современные комплексы.

Технологическая инновация – результат разработки и освоения технологически новых или значительно усовершенствованных процессов рабочих операций при ведении работ. Способствует повышению конкурентоспособности предприятия и освоению новых рынков сбыта путем повышения качества выпускаемой продукции.

Организационная инновация – результат разработки и применения новых или значительно усовершенствованных организационных и управленческих структур, обеспечивающих производственную деятельность. Способствует повышению эффективности управления производством.

Управленческая инновация – результат разработки и применения новых механизмов управления производством, взаимодействием персонала, в основе которых институциональные элементы, предназначенные для стимулирования создания и освоения инноваций. Способствует стимулированию, созданию и освоению технических, технологических и организационных инноваций путем замены старых институтов, сдерживающих инновационные процессы.

Результативность управления инновационными процессами зависит от того, насколько субъекты управления владеют методами организации инновационно-адаптационных циклов. Отличительной особенностью этого цикла является то, что основную инновацию должны сопровождать несколько обеспечивающих инноваций, связанных с конкретными объектами, исполнителями и временем их реализации. Необходимость осуществления обеспечивающих инноваций всегда обусловлена временной потребностью – своевременной разработкой, реализацией и освоением основной инновации.

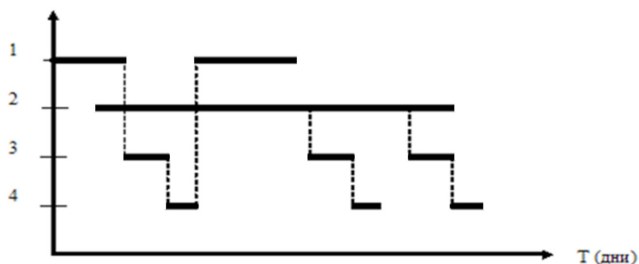
Мы полагаем, что последовательно-параллельный метод организации инновационно-адаптационного цикла позволит определить рациональную продолжительность инновационных процессов и сконцентрировать усилия менеджмента на обеспечении заданного временного интервала.

Схема последовательно-параллельного метода организации инноваций в инновационно-адаптационном цикле промышленного предприятия представлена на рисунке.

Применение последовательно-параллельного метода организации инноваций в инновационно-адаптационном цикле повышает управляемость процессом технологического развития промышленного пред-

приятия, а также точность прогнозирования окупаемости инвестиций, связанных с осуществлением инновационной деятельности.

Инновации



Условные обозначения: 2 – основная инновация; 1, 3, 4 – обеспечивающие инновации.

Схема последовательно-параллельного метода организации инноваций в инновационно-адаптационном цикле промышленного предприятия

Таким образом, успешная адаптация промышленного предприятия возможна в случае комплексного подхода, учитывающего взаимовлияние инновационных преобразований на результативность основной инновации, позволяющей кардинально повысить эффективность и безопасность производства. Инструментом реализации комплексного подхода является последовательно-параллельный метод организации основной и обеспечивающих ее инноваций в инновационно-адаптационном цикле предприятия.

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю профессору, доктору экономических наук Н. В. Галкиной.

Список литературы

1. Галкина, Н. В. Социально-экономическая адаптация угледобывающего предприятия к инновационной модели технологического развития / Н. В. Галкина ; отв. ред. А. И. Татаркин ; Ин-т экономики УрО РАН ; Челяб. гос. ун-т ; НТЦ-НИИОГР. – М. : Экономика, 2007. – 248 с.
2. Костарев, А. С. Планирование инновационных процессов в угледобывающем производственном объединении / А. С. Костарев // Уголь. – 2011. – № 7. – С. 43–47.

3. Новая экономическая энциклопедия. – М. : ИНФРА-М, 2005. – С. 7.

О. Г. Маламуд
студентка

Челябинский государственный университет

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ И ПУТИ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ¹

Образовательный уровень населения – одна из важнейших характеристик муниципального образования, определяющих его конкурентоспособность и инвестиционную привлекательность. Повышение образовательного уровня населения требует длительного времени и значительных финансовых вложений. Расходы на образование являются в большинстве муниципальных образований самой крупной статьёй расходов местных бюджетов. Доля расходов на образование в бюджете Челябинска представлена на рис. 1. Как видно из диаграммы, этот показатель в среднем составляет 30 % от общих расходов города.



Рис. 1.

Муниципальная политика в сфере образования строится на основе государственной политики, базирующейся на следующих принципах:

- гуманистический характер образования, приоритет общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности;
- общедоступность образования, адаптивность системы образования к уровням и особенностям развития и подготовки обучающихся, воспитанников;

- светский характер образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях;
- свобода и плюрализм в образовании.

В настоящее время в России проводится политика реформирования сферы образования.

Актуальность выбранной темы исследования объясняется тем, что решающую роль в формировании нового поколения профессиональных кадров должно сыграть возрождение российской образовательной системы, прежние успехи которой были признаны во всём мире. Сегодня, несмотря на некоторые позитивные сдвиги, положение дел в образовании оставляет желать лучшего. Надо прямо сказать: с передовых позиций мы уже «откатились». И это становится самой серьёзной угрозой нашей конкурентоспособности. Кроме того, необходимо помнить, что система образования в прямом смысле слова образует личность, формирует сам образ жизни народа, передаёт новым поколениям ценности нации.

Сегодня стратегия развития российского образования в целом реализуется как в рамках национального проекта «Образование», так и с опорой на недавно принятое законодательство. К наиболее важным изменениям можно отнести следующие принятые нормативно-правовые акты:

- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (3.3 Развитие образования)

- Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 годы

- Федеральный закон Российской Федерации от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»

- Указ Президента Российской Федерации от 28 января 2008 г. № 117 «О денежном поощрении лучших учителей»

- Постановление Правительства Российской Федерации от 11 марта 2011 г. № 164 «Об осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере образования»

- Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях» (вступает в силу с 1 сентября 2011 года)

Сегодня основной акцент делается на реформировании школьного образования. По словам Президента РФ Д. А. Медведева, «...оно представляет собой один из определяющих и самых длительных этапов жизни каждого человека. Является решающим как для индивидуального успеха, так и для долгосрочного развития всей страны».

Если проанализировать послания Д. А. Медведева в течение всего его президентского срока (т. е. начиная с 2008 года), можно выделить несколько направлений государственной политики, в рамках которых была сформирована и реализуется национальная образовательная стратегия «Наша новая школа»:

Первое. Уже в школе дети должны получить возможность раскрыть свои способности, подготовиться к жизни в высокотехнологичном конкурентном мире. Этой задаче должно соответствовать обновлённое содержание образования.

Второе. Одновременно с реализацией стандарта общего образования должна быть выстроена разветвленная система поиска и поддержки талантливых детей, а также их сопровождения в течение всего периода становления личности.

Третье. Ключевая роль в школе принадлежит учителю. Необходимо разработать систему моральных и материальных стимулов для сохранения в школах лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации. Но что еще более важно – для пополнения школ новым поколением учителей. Причем вовсе не обязательно только с педагогическим образованием.

Необходимо сделать все, чтобы учитель стал уважаемой фигурой в обществе. Но и сами педагоги должны внимательно относиться к ученикам, уважительно относиться к ним. Должны помогать им становиться самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми.

Четвертое. Сам облик школ, как по форме, так и по содержанию, должен значительно измениться. Мы получим реальную отдачу, если учиться в школе будет и увлекательно, и интересно. Если она станет центром не только обязательного образования, но и самоподготовки, занятий творчеством и спортом.

«Российская школа не имеет права быть “ветхой” – и в прямом, и в переносном смысле этого слова. Необходимы не только новые образовательные стандарты, но и новые нормы проектирования школьных зданий и кабинетов, оснащения медпунктов, столовых и спортивных залов. Находиться в школе ребенку должно быть комфортно – и психологически, и физически».

XXXVI студенческая научная конференция

Пятое. Именно в школьный период формируется здоровье человека на всю последующую жизнь. Сегодняшняя статистика здоровья школьников просто ужасающая. Да, многое, конечно, зависит от условий жизни в семье, от родителей. Но бесконечно «кивать» только в их сторону нельзя. Дети проводят в школе значительную часть дня, и заниматься их здоровьем должны, в том числе, и педагоги. Нужно уйти от усреднённого подхода в этом вопросе. К каждому ученику должен быть применён индивидуальный подход, минимизирующий риски для здоровья в процессе обучения. Тем более, что к перегруженным программам обучения в обществе тоже много вопросов.

Если приоритет здорового образа жизни будет в полной мере реализован в школе, то гораздо легче будет справиться и с формированием современной системы здравоохранения в целом...

Шестое. Кроме того, надо больше внимания уделять культурному и нравственному воспитанию детей, учить их взаимоуважению и толерантности, по сути, так, как сегодня учат грамматике или истории. Это нужно для того, чтобы сохранить нашу страну.

На сегодняшний день большинство из указанных направлений в Челябинске реализуется в рамках подпрограмм Городской целевой программы по реализации национального проекта «Образование» на 2011–2013 годы (см. таблицу).

Мероприятия по реализации основных направлений государственной политики в области школьного образования на территории Челябинска

Направления государственной политики	Реализация в Челябинске
Новый образовательный стандарт	Подпрограмма «Организация опытно-экспериментальной деятельности»
Поддержка талантливых детей	Подпрограмма «Поддержка одаренных детей и талантливой молодежи»
Поддержка педагогов	Подпрограмма «Поддержка лучших педагогов»
«Новая школа»	Подпрограмма «Информатизация муниципальной образовательной системы» Подпрограмма «Развитие сети МОУ»

Здоровье школьников	Подпрограмма «Формирование здоровьесберегающих и безопасных условий в муниципальной образовательной системе» Участие в межведомственной профилактической акции «За здоровый образ жизни» Спортивно-оздоровительные мероприятия «Третий урок физкультуры: горные лыжи» и др.
Воспитательный аспект	!!!!!!!!!!!!

Как можно заметить, единственное направление, которое осталось «незамеченным» городской целевой программой, – это воспитательная деятельность. При этом стоит обратить внимание, что Управление по делам образования Челябинска (как отраслевой орган управления образованием) уделяет значительное внимание воспитательной работе.

В городе, в целом, сложилась определенная система взаимодействия по вопросам развития воспитания и дополнительного образования. По-прежнему приоритетной задачей педагогов является формирование и сохранение мотивации ребенка быть успешным. Направленность программ внеурочной деятельности для школьников Челябинска отражена на рис. 2.



Рис. 2.

Однако на уровне концепции или программы развития этот вопрос так и остается «открытым»... Очевидно, что данное направление является одним из наиболее сложных и вместе с тем одним из наиболее важных. Именно совершенствование форм воспитания в

образовательном процессе может дать системе образования стимул к движению вперед.

Исходя из этого, мною предлагается разработать программу развития воспитательной работы на территории Челябинска.

Цель данной программы – гуманистическое развитие личности, воспитание духовной культуры.

Для этого необходимо решить комплекс задач:

- обеспечение возможности для индивидуальной самореализации ребенка и презентации им своих успехов в совместной деятельности;
- воспитание здорового образа жизни;
- освоение навыков психологической защиты от социальных факторов;
- привитие чувства прекрасного;
- понимание экологической ценности окружающего мира;
- привитие любви ко всему живому миру, культуре, к людям, самому себе.

Приоритетные направления программы:

1. Развитие интеллектуальных, познавательных и исследовательских умений учащихся, в т. ч. через организацию работы с одарёнными детьми.

2. Создание системы условий для воспитания нравственных основ личности, гуманистического отношения к окружающему миру.

3. Создание единого воспитательного пространства через организацию сотрудничества с родителями.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

1. Повышение качества образованности школьника, уровня его воспитанности.

2. Заинтересованность учащихся в процессе изучения учебных предметов.

3. Личностный рост каждого учащегося.

4. Работа над авторскими и усовершенствованными программами.

5. Улучшение индивидуальной работы с одаренными учащимися.

6. Использование комплексной психодиагностики, коррекционных и психотерапевтических мероприятий.

7. Формирование потребностей учащихся проявлять заботу о своем здоровье и стремление к здоровому образу жизни.

8. Готовность ученика к самостоятельному выбору и принятию решения, усиление ответственности за последствия своих поступков.

Т. о. важнейшей целью современного образования и одной из приоритетных задач общества и государства должно стать воспи-

тание нравственного, ответственного, инициативного гражданина России. В новом государственном образовательном стандарте процесс образования должен пониматься не только как процесс усвоения системы знаний, умений и компетенций, составляющих основу учебной деятельности школьников, но и как процесс развития личности. Воспитание в школе не должно быть оторвано от процесса образования, оно должно быть так органично включено в этот процесс, чтобы хорошая учеба стала одним из важнейших воспитательных результатов.

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю профессору, доктору экономических наук И. Д. Колмаковой.

О. С. Мызгина

студентка

Челябинский государственный университет

БЕНЧМАРКИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКТОВЫХ СЕТЕЙ¹

В работе проанализирован рынок интернет-торговли и продуктового ритейла Челябинска и области. Рассмотрен метод бенчмаркинг, его сущность. Определена компания-эталон, бизнес-процессы которой необходимо рассмотреть и применить для повышения конкурентоспособности продуктовых сетей.

Проведен мониторинг материалов печатных и электронных деловых и специализированных изданий, аналитических обзоров рынка, материалов маркетинговых и консалтинговых компаний.

Развитие рыночных отношений, рост влияния факторов внешней среды, стабилизация позиций конкурентов на рынке усиливает значение эффективного управления организацией. Проблема повышения конкурентоспособности становится актуальной для всех организаций, независимо от масштаба и вида деятельности.

Для рынка продуктового ритейла Челябинска и области характерна жесткая конкуренция. Рынок продолжает укрупняться, на долю сетей приходится около 40 % рынка. Лидерами по обороту на 2011 год являются такие сети, как «Пятерочка» (11,2 млрд р.), «Молния» (7,1 млрд р.), «Магнит» (5,4 млрд р.) [2].

К ключевым тенденциям, позволяющим повысить конкурентоспособность между основными игроками продуктового ритейла, относят [2]:

1. Увеличение торговых площадей, региональная экспансия, т. е. развитие сети гипермаркетов и поглощение бесчисленного множества магазинов «у дома».
2. Расширение ассортимента.
3. Развитие дистанционной торговли – продажа через Интернет.
4. Активизация работы с private labels – товарами собственной торговой марки.

Развитие интернет-торговли – стратегически важное решение для продуктовых сетей. Интернет-торговля – динамично развивающаяся отрасль. Однако сегмент продуктов питания недостаточно развит, небольшое количество игроков функционируют в данном сегменте. Конкуренция минимальна, входя и развиваясь в данной отрасли на начальном этапе становления, можно занять лидирующие позиции.

По рейтингам, ежегодно составляемым аналитической компанией InSales, второй год подряд первое место по обороту занимает московский интернет-магазин продуктов питания «Утконос» [3]. Это ярко выраженный лидер, обороты которого превышают обороты магазинов не только своего сегмента, но и других товарных групп (электроника и бытовая техника, книги и т. д.). Следовательно, существует положительный опыт интернет-продаж продуктами питания. Необходимо изучить бизнес-процессы данного магазина и применить в своей практике для успешной реализации интернет-продаж.

Для перенятия опыта существует такой метод, как бенчмаркинг. Бенчмаркинг – это процесс определения, понимания и адаптации имеющихся примеров эффективного функционирования компании с целью улучшения собственной работы. Главная цель бенчмаркинга заключается в приведении всех составляющих деятельности предприятия к возможно более высокому уровню, а также в сохранении этих достижений. Особенность бенчмаркинга заключается в том, что это непрерывный процесс изучения и оценки бизнес-процессов компаний, которые являются лидерами в своих областях.

Используя метод бенчмаркинг, можно оградить себя от ожидаемых трудностей и подготовиться к возможным рискам.

Этот инструмент позволяет выявлять возможности самосовершенствования и стимулировать непрерывность данного процесса в целях повышения конкурентоспособности компании.

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю доценту, кандидату физико-математических наук В. Ф. Горшенину.

Список литературы

1. Данилов, И. Бенчмаркинг – эффективный инструмент повышения конкурентоспособности / И. Данилов, С. Михайлова, Т. Данилова // Стандарты и качество. – 2005. – № 1. – С. 67–71.

2. Деловой квартал. – URL : <http://chel.dkvartal.ru/>.

3. Отчёт компании InSales. – URL : <http://cossa.ru/articles/149/13347/>.

4. Саблина, Н. В. Бенчмаркинговые технологии определения эффективности стратегического и тактического контроллинга / Н. В. Саблина // БИЗНЕСИНФОРМ. – 2010. – № 12. – С. 146–148.

М. С. Руденко

студент

Челябинский государственный университет

ПОЧЕМУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НЕ БЕРУТ НА РАБОТУ И КАК ЭТУ ПРОБЛЕМУ РЕШИТЬ¹

В работе исследуется актуальность проблемы трудоустройства выпускников вузов, приведены статистические данные, представлены обоснования и подтверждения существования проблемы, разработана схема взаимодействия внутри вуза, помогающая заинтересовать их трудоустроить своих студентов.

На каждом факультете создается отдел по трудоустройству студентов. Вопрос, как заинтересовать руководство вуза в трудоустройстве студента, решается таким образом: определенный процент от заработной платы молодого специалиста в течение года отходит вузу, работодатель тем временем получает гарантию от университета, что данный специалист обладает всеми необходимыми навыками и знаниями. В случае неудовлетворенности специалистом вуз в кратчайшие сроки подберет другого. Вопрос законности взимания процента со студента можно решить подписанием документа об оказании коммерческой услуги (наподобие услуг, оказываемых фирмами по трудоустройству).

Таким образом, мы создадим заинтересованность всех участников данного процесса: вуз будет получать доходы за то, что смог

трудоустроить своего выпускника. Работодатель тоже выигрывает в этой сделке, он сможет сэкономить время и деньги на поиск сотрудника с необходимыми навыками и знаниями. Студент будет иметь возможность получить работу по специальности и не будет против взимания небольшого процента с заработной платы, если его ждет стабильность и уверенность в будущем.

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю профессору, кандидату технических наук А. Г. Шмакову.

С. Дмитрий
студент

Челябинский государственный университет

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ:
ПОКАЗАТЕЛИ¹**

Управление персоналом является одним из важнейших направлений в стратегии современного предприятия. Чтобы преуспеть в меняющемся мире, достичь конкурентного преимущества, каждая организация должна добиваться эффективного и рентабельного применения передовых технологий, которое, в свою очередь, требует человеческих ресурсов, обладающих необходимыми знаниями и профессиональным опытом. Происходит трансформация управления персоналом в управление человеческими ресурсами: персонал рассматривается не как фактор затрат, а как ключевой ресурс. Современная политика управления человеческими ресурсами должна быть нацелена на максимальную отдачу от инвестиций в персонал через построение системы, которая мотивирует каждого работника на достижение целей, обусловленных бизнес-стратегией компании, способна объективно оценить степень достижения результатов и справедливо вознаграждает и поощряет работников за их достижение. Достижение целей и задач, поставленных политикой в области управления человеческими ресурсами, требует вложения значительных средств как в сами человеческие ресурсы, так и в развитие служб управления персоналом, отвечающих за реализацию принятой политики. Затраты на персонал, таким образом, становятся инструментом осуществления политики управления человеческими ресурсами предприятия.

Затраты на персонал играют важнейшую роль в структуре издержек современных предприятий. С другой стороны, они все чаще рассматриваются в качестве инвестиций, приносящих отдачу в течение длительного периода времени.

Таким образом, управление эффективностью затрат на персонал может оказывать заметное влияние на результат хозяйственной деятельности предприятия в целом. В рыночной экономике установление допустимой величины расходов на персонал становится отправной точкой для планирования всех других показателей по труду. Если в организации величина расходов на персонал превышает установившуюся у конкурентов, то дальнейшая деятельность такой организации становится проблематичной.

Особую значимость планирование расходов на персонал приобретает еще и потому, что в условиях рынка единственным товаром, который будет неуклонно дорожать, является рабочая сила. К тому же приходится учитывать и влияние изменений в численности персонала на величину побочных расходов: на обеспечение работников спецодеждой, на организацию и оснащение дополнительных рабочих мест, на оборудование и отопление служебных помещений и т. п.

Значимость эффективного расходования средств на персонал неуклонно возрастает, поэтому необходимы универсальные методики, которые будут способствовать эффективному расходованию ресурсов.

Что же такое расходы? Расходы – любые затраты при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.

Исходя из всего вышесказанного, необходимо тщательно следить за эффективностью расходования средств на персонал. Для достижения данной цели был выявлен ряд показателей, которые были разделены на 3 группы:

1. Лояльность и обслуживание текучести персонала

- Текучесть персонала по определенной категории должностей = Количество уволившихся по собственному желанию сотрудников, относящихся к определенной категории должностей, / Общее количество сотрудников, относимых к данной категории должностей * 100 %.

- Затраты на текучесть персонала = Затраты на возмещение и адаптацию + Упущенная выгода от простоев + Оплата переработок.

- Коэффициент удержания критически значимых сотрудников = Количество сотрудников, относимых к ключевым, выразивших

желание сменить работу и переменявших свое решение в результате переговоров внутри компании / Общее количество сотрудников, выразивших желание сменить работу в данном периоде.

- Индекс лояльности персонала = Количество сотрудников, планирующих покинуть компанию в течение ближайших 2–3 лет (по результатам опроса) / Общее количество сотрудников * 100 %.

2. Непроизводительные расходы

- Среднее количество дней, пропущенных по болезни сотрудниками за период.

- Потери, связанные с абсентеизмом = Количество рабочих дней, пропущенных работниками за определенный период как без предъявления бюллетеня так и с его предъявлением (неделя, месяц, квартал) / Общее количество рабочих дней в том же периоде * Количество работников.

- Потери из-за некомплекта персонала: количество часов простоя оборудования вследствие некомплекта персонала, сумма переплаты компенсации за переработки.

- Потери из-за недоброкачественных увольнений: выплаты увольняемым (по соглашению сторон), судебные издержки.

3. Вознаграждение персонала

- Количество дней, требуемое для расчета заработной платы сотрудников за прошедший период.

- Количество ошибок, допущенных при расчете ЗП за период.

- Дифференциал оплаты = Усредненные выплаты за период сотруднику, чьи результаты деятельности заслуживают наивысшей оценки / Усредненные выплаты за период сотруднику, чьи результаты деятельности признаны неудовлетворительными либо удовлетворительными.

- Ежегодный прирост общего объема выплат сотрудникам по стратегически значимым должностям. В отдельных случаях измеряется отношение к среднерыночному приросту по данным должностям.

- Доля ФОТ в расходах организации = Сумма затрат на оплату труда / Общая сумма расходов организации.

Таким образом, пользуясь данными показателями, возможно не только отслеживать затраты ресурсов на персонал, а так же основываясь на результатах, разработать методы для повышения эффективность расходования средств.

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю доценту, кандидату педагогических наук С. А. Ярушевой.

Список литературы

1. Волгин, Н. А. Управление персоналом в условиях рыночной экономики / Н. А. Волгин. – М. : Банки и биржи, 2008.
2. Воронина, Э. М. Менеджмент предприятия и организации / Э. М. Воронина. – М. : Экономика, 2009.
3. Капустина, Ю. А. Оптимизация затрат на персонал / Ю. А. Капустина // Управление персоналом. – 2008. – № 9. – С. 73–76.
4. Кастюков, А. А. Особенности ресурсосбережения / А. А. Кастюков // Экономика бизнеса. – 2008. – № 19.
5. URL : <http://www.eg-online.ru>.

Р. Салахутдинова

студентка

Челябинский государственный университет

**ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА:
ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ**

В связи с ускорением темпов жизни, широким использованием информационных технологий, которые способны мгновенно связывать людей на разных концах планеты и передавать значительные объемы информации, всё большее распространение получает новый вид деятельности – дистанционная работа.

Дистанционная работа – это форма занятости, при которой работодатель и наёмный работник находятся на расстоянии друг от друга, передавая и получая технические задания, результаты труда и оплату при помощи современных средств связи. Новые технологии позволяют работодателю и работнику находиться на любом удалении друг от друга.

Дистанционную работу в некоторых источниках называют телеработой, удаленной работой. Что в принципе одно и то же.

По уровню самостоятельности работника и степени его вовлеченности в процесс дистанционной работы можно выделить три группы удаленных работников [2]:

1. «Наемные» удаленные работники (employee teleworkers). Это люди, зачисленные в штат компании на полный рабочий день, но хотя бы раз в месяц выполняющие свои должностные обязанности в любом удобном для них месте с доступом в Интернет (например, дома или в кафе). Также встречаются случаи, когда «наемные» удаленные работники вообще не приходят в офис;

2. Люди, совмещающие основную работу с фрилансом. Это люди, которые постоянно работают в какой-то организации, а в свободное от работы (либо учёбы) время по собственному желанию выполняют отдельные проекты для получения дополнительного дохода или опыта;

3. Фрилансеры. Люди, которые связаны с работодателем минимальным количеством обязательств, выполняющие работу без заключения долговременного договора с работодателем.

Многие дистанционные работники и их работодатели пользуются программой, которая позволяет не только вести переписку, но и видеоконференции в режиме онлайн.

В декабре 2010 года компания **GigaOM Pro совместно с компанией Skype** и другими организациями, провела исследования, опросив около 1000 работников США, работающих в 500 различных организациях [4].

В ходе исследований выяснилось, что около 62 % компаний уже имеют в своем штате удаленных работников. В этих компаниях 34 % сотрудников время от времени работают удаленно, и эти 34 % сообщают, что проводят примерно 40 % своего рабочего времени дома.

В этой связи рассмотрим причины, по которым люди переходят на дистанционную работу (достоинства):

1. Прежде всего – это свободный график, при котором человек может экономить время, деньги и моральные силы;

2. Возможность совмещать социальные функции с работой. Особенно это важно для женщин, которые могут выполнять материнские обязанности без помощи третьих лиц, и при этом не жертвовать карьерой и материальным благосостоянием;

3. Возможность реализоваться в наиболее подходящей человеку сфере деятельности, а также получить желаемый социальный статус.

Для организаций и компаний использование удаленной работы имеет ряд положительных моментов:

1) при найме удаленного работника руководитель не ограничен географическими рамками;

2) можно существенно снизить себестоимость проекта, нет необходимости оплачивать дополнительное рабочее место и нести расходы по его техническому оснащению;

3) возможность оперативно реагировать на потребность рынка;

4) удаленная работа позволяет сделать жизнь работника более комфортной, что увеличивает его производительности труда;

5) возможность функционировать 24 часа в сутки за счет найма дистанционных сотрудников из разных временных зон.

Все перечисленные факторы позволяют повысить эффективность функционирования организации и получить значительные конкурентные преимущества. Но в создании и использовании дистанционных рабочих мест кроется и ряд недостатков:

- С позиции организации:

1) для работы с удаленными проектами нужны менеджеры с богатым опытом по управлению телеработниками, т. к. руководить людьми дистанционно – достаточно сложная задача;

2) пропадает ощущение рабочего процесса. Работникам кажется, что над ними нет руководителя или что их работа не настоящая, поэтому они часто затягивают сроки или вообще уходят из проекта;

3) из-за отсутствия непосредственного контакта между сотрудниками и руководством размывается корпоративная культура организации;

4) сложно обеспечить конфиденциальность проекта (информационную безопасность);

- С позиции работника:

5) нестабильность заработка;

6) отсутствие перспектив карьерного роста;

7) работа по ночам, из-за разницы часовых поясов;

8) повышенная нагрузка. Руководство часто больше спрашивает с тех, кто работает удаленно;

9) проблемы с техникой;

10) Ограничение в удовлетворении своих потребностей в социальных контактах, творческом выражении и публичном признании [3].

Следует отметить, что не все руководители сразу смогут смириться с тем, что их подчиненные отсутствуют в офисе на протяжении всего рабочего дня. Но таковы реалии современного информационного общества: происходит «интеллектуализация» труда.

Количество фрилансеров в России составляет 0,3 % от всех работающих. Это примерно 200 тысяч человек. Но с каждым годом их будет все больше и больше. Для сравнения, в Европе этот показатель

достигает 60 млн. чел, США – 45 млн чел [1]. Это говорит о том, что необходимо развивать удаленный вид работы в нашей стране.

Суммируя все вышесказанное, отметим, что дистанционная работа на сегодняшний день становится полноценной альтернативой посещения офиса практически для всех специалистов, занятых в сфере умственного труда. Эта работа при этом является промежуточным звеном между жестким офисным графиком и самостоятельной занятостью. Кроме того, применение компаниями в повседневной практике дистанционной работы, приносит её сотрудникам множество социальных и экономических выгод, существенно улучшая их качество жизни. Также, телеработа, поддерживаемая на государственном уровне, призвана частично решить проблему безработицы в удаленных регионах.

Список литературы

1. Афанасьев, Н. Фрилансеры : за и против / Н. Афанасьев, М. Грбовой // Журналист. – 2009. – № 4. – URL : <http://old.journalist-virt.ru/mag.php?s=200904601>.

2. Гебриаль, В. Н. Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений / В. Н. Гебриель // Гос. управление : электр. вестн. – 2008. – № 17.

3. Зотова, И. Недостатки свободной работы / И. Зотова // Труд. – URL : <http://www.hr-portal.ru/article/nedostatki-svobodnoi-raboty>.

4. The future of workplaces / by Abhijeet Rane. – Techaisle Tavishi Agrawal, Techaisle / GigaOM Pro, March 2011.

Э. Р. Сафиуллина

студентка

Челябинский государственный университет

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА СОВРЕМЕННОГО ГОРОДА НА ПРИМЕРЕ ЧЕЛЯБИНСКА

Жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ) является одной из наиболее сложных сфер для модернизации как в силу своей высокой социальной значимости, так и по причине весьма непростой ситуации, сложившейся в этой отрасли, с точки зрения износа инфраструктуры жилищно-коммунального сектора.

Предметом особого внимания Администрации города Челябинска по-прежнему остается жилищно-коммунальный комплекс, по-

сколькx улучшение жилищных условий и удовлетворенность услугами предприятий ЖКХ является одной из задач повышения качества жизни населения.

Управление жилищно-коммунального хозяйства Администрации города Челябинска создано в соответствии с постановлением Главы города Челябинска от 29.12.1999 № 1750-п. Управление является отраслевым органом Администрации города, содержится за счет расходов, предусмотренных в бюджете на содержание органов самоуправления, входит в структуру органов местного самоуправления.

Управление создано с целью реализации муниципальной политики, направленной на обеспечение устойчивого функционирования и развития отраслей жизнеобеспечения города и проведения городской жилищно-коммунальной реформы.

В сфере управления жилищно-коммунальным хозяйством приоритетными задачами являются: реализация жилищного законодательства, бесперебойное оказание качественных жилищно-коммунальных услуг, формирование и исполнение целевых программ, внедрение новых энергосберегающих технологий.

Важнейшей задачей жилищно-коммунального хозяйства является содержание в надлежащем порядке жилищного фонда. Благодаря выполнению муниципалитетом условий Фонда содействия реформированию ЖКХ, муниципальному образованию в соответствии ОЦП «Капитальный ремонт многоквартирных домов на 2008–2011 годы» на капитальный ремонт многоквартирных домов в отчетном периоде выделено 305,58 млн р., в том числе:

1. В соответствии с Федеральным законом № 185-ФЗ «О Фонде содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства» сумма финансирования составила 100 млн р., из них за счет средств Фонда содействия реформированию ЖКХ – 67,6 млн р., областного бюджета – 21,9 млн р., местного бюджета – 6,18 млн р., средств собственников помещений многоквартирных домов – 4,3 млн р.

2. По программе «Добрые дела» сумма финансирования составила 194,6 млн р., из них за счет средств областного бюджета – 60,51 млн р., местного бюджета – 134,09 млн р.

3. По мероприятиям капитального ремонта многоквартирных домов за счет средств местного бюджета сумма финансирования составила 10,97 млн р.

Таким образом, в рамках реализации данной Программы в 2011 году выполнен капитальный ремонт общего имущества на 252 многоквартирных домах (внутридомовых инженерных сетей, кровель, фасадов, лифтового оборудования, подвальных помещений).

XXXVI студенческая научная конференция

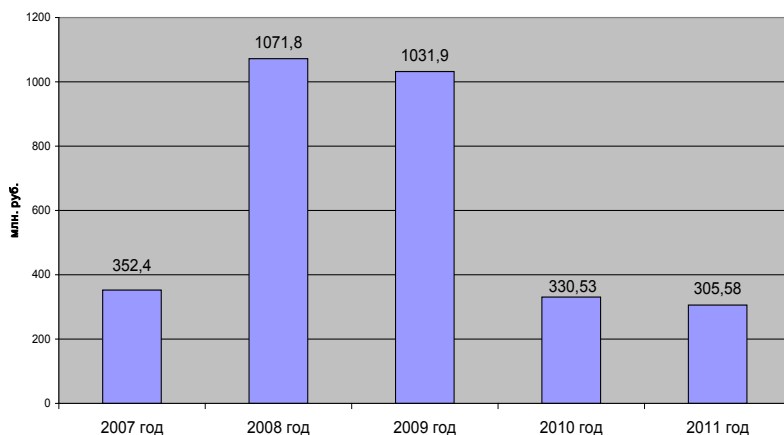
В настоящее время проводится работа по формированию заявки в Фонд содействия реформированию ЖКХ на 2012 год на выполнение капитального ремонта общего имущества многоквартирных домов.

В соответствии с Планом первоочередных мероприятий в районах города Челябинска в 2011 году, утвержденным решением Челябинской городской Думы от 14.10.2010 № 18/1, выполнены работы по благоустройству придомовых территорий, освещению дворов, ремонту подъездов, установке почтовых ящиков, домофонных систем на 190 адресах на общую сумму 18,4 млн р. Работы выполнены на 100 %.

В рамках реализации полномочий органов местного самоуправления в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности в 2011 году принята городская целевая программа «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности города Челябинска на 2011–2014 годы и на перспективу до 2020 года», в которой используется комплексный подход, позволяющий охватить процессом энергосбережения все сферы экономики города.

Сегодня в городе существуют 17 крупных управляющих компаний и более 50 средних и мелких управляющих компаний частной формы собственности. Кроме того, действует 242 предприятий, предоставляющих услуги в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Кроме управляющих компаний в городе действуют 135 ТСЖ и 26 ЖСК.

**Капитальный ремонт жилищного фонда
за счет всех источников финансирования**



В 2011 году Управление ЖКХ продолжило проведение открытых конкурсов по отбору управляющих организаций в многоквартирных

домах, собственники которых самостоятельно не выбрали либо не реализовали способ управления, что связано с расторжением агентских договоров.

С июня 2011 года вступили поправки в ЖК РФ, согласно которым орган местного самоуправления обязан проводить указанные конкурсы в отношении домов-новостроек в течение 10 рабочих дней с момента ввода дома в эксплуатацию.

В 2011 году было организовано и проведено 10 открытых конкурса в отношении 101 многоквартирных домов, в том числе в отношении 32 домов-новостроек.

Также одним из приоритетных направлений в реформировании остается развитие системы договорных отношений между управляющими организациями и подрядными организациями, управляющими организациями и собственниками помещений.

В 2011 году управляющими компаниями заключено с собственниками жилых помещений 247838 договоров на управление, что составляет 65 % охвата собственников жилых помещений.

Несмотря на явные тенденции сокращения функций органов местного самоуправления в сфере ЖКХ, совсем терять контроль органам местного самоуправления нельзя. Контролирующая и координирующая функции должны оставаться в ведении органов местного самоуправления, что обеспечит гарантии населению в предоставлении ЖКХ услуг. Также стратегические сферы города должны оставаться в их ведении, такие как водоснабжение и водоотведение. А в борьбе за качество предоставления ЖКХ услуг должны участвовать и органы местного самоуправления, и частный сектор, что отчасти отражено в последних поправках к Жилищному кодексу РФ.

К. В. Токарева

студентка

Челябинский государственный университет

КОМПЛЕКС МЕРОПРИЯТИЙ, НЕОБХОДИМЫЙ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ АДЕКВАТНОЙ ПЕНСИОННОЙ МОДЕЛИ¹

Российская система пенсионного обеспечения находится на этапе модернизации. Реформируются ее основополагающие механизмы. Меняется набор элементов, сама структура пенсионной системы, роль и ответственность субъектов правоотношений. Формируется принципиально новая для страны комбинация гражданского и

публичного права, регулирующие соответствующие процессы.

Следует отметить, что не только повышение уровня пенсионного обеспечения должно являться основной задачей видоизменения пенсионной системы. Во главе всей проводимой работы в рамках государственного регулирования необходимо учитывать человеческие потребности. В том числе, особое внимание уделять повышению качества предоставления необходимых благ населению по вопросам, связанным с пенсионным обеспечением [3].

Последовательный рост уровня пенсионного обеспечения населения и финансовая устойчивость пенсионной системы – это основная задача на ближайшую перспективу.

Социальная значимость определяется тем, что затрагивает жизненные интересы почти 40 млн жителей России – практически четвертой части нашей страны. Для 72 % из них пенсия – единственный источник средств к существованию [4].

Пенсионная система является неотъемлемой частью социальной политики любого цивилизованного государства и гарантирует обеспечение определенных стандартов уровня и качества жизни населения на основе перераспределения национального дохода в пользу нетрудоспособных и малоимущих граждан на принципах солидарности поколений. Вместе с тем, в настоящее время Россия находится в процессе реформирования схем пенсионных выплат. На этом пути можно избежать многих серьезных просчетов и ошибок, если использовать весь накопленный опыт организации социальной защиты населения. Необходимо сформировать такую систему пенсионного обеспечения, которая достаточно быстро и качественно поднимет уровень жизни потребителей данного вида государственных услуг, не оказывая сдерживающего влияния на развитие экономики.

Вопросы изменения пенсионного возраста в условиях перехода к рыночной экономике находятся под воздействием двух противоречивых факторов. С одной стороны, увеличение безработицы требует снижения пенсионного возраста как предпосылки освобождения старшими возрастными группами рабочих мест в пользу молодых работников, с другой – старение населения и увеличение «нагрузки» на поколение работающих в связи с преобладанием в населении доли пенсионеров сокращает коэффициент поддержки. Следовательно, проблема установления рационального для современных условий возраста выхода на пенсию напрямую сопряжена с повышением уровня пенсионного обеспечения. Чем меньше возраст, тем ниже и уровень пенсий при одинаковых экономических условиях [4].

В сложившихся условиях необходимость совершенствования системы управления пенсионным обеспечением очевидна. Возможны различные способы организации работы по централизованному пенсионному обеспечению населения. Одним из них является двухуровневый механизм установления пенсии (первый уровень – Управление Отделения ПФР, второй уровень – Отделение ПФР).

Недостатком действующего механизма является изначально заложенная возможность многократного возврата документов заявителю на переоформление. Необходимо так организовать работу, чтобы увеличилась оперативность, как альтернативу следует рассмотреть возможность дифференцированного приема пенсионеров, обращающихся за консультациями и с реальными заявлениями на перерасчет.

Практика демонстрирует необходимость повторного обращения пенсионеров к одним и тем же специалистам с документами после получения устной консультации, при этом:

- повысится оперативность работы посредством исключения так называемого звена вторичной инвентаризации пенсионного дела, необходимости в которой нет при наличии системы контроля;
- увеличится степень самоконтроля специалистов;
- возрастет ответственность и проявится психологический фактор участия специалиста при формировании пенсионного дела.

Таким образом, наличие многоступенчатой схемы перепроверки значительно усложняет пенсионный процесс, следует вводить и развивать самоконтроль, который повысит ответственность, заменив тем самым группу контроля на уровне Управлений ОПФР.

Кроме того, имеет место ситуация, когда одни и те же данные вносятся в базу данных дважды при обработке в Управлении и после передачи пенсионных дел в отдел начисления ОПФР после подтверждения правильности суммы в отделе организации назначения и перерасчета. Для устранения данного факта следует максимально использовать возможности имеющихся информационных технологий и, к примеру, копировать данные правильно обработанного дела.

Действующему законодательству, регулирующему нормы пенсионного обеспечения, присущи несогласованность и противоречивость отдельных норм, а также невозможность их однозначного толкования. Данные факты приводят к нарушению прав пенсионеров и застрахованных лиц и возникновению конфликтных ситуаций между законодательными, исполнительными и судебными органами государственной власти [1].

Качественная система пенсионного обеспечения населения является определяющим фактором положительной динамики экономического и социального развития государства. Анализ мировых пенсионных моделей демонстрирует в основном наличие двух ее миссий:

- компенсации утраченного заработка;
- предотвращения массовой бедности.

В практике развитых стран, как правило, органы социального обеспечения не ставят основной целью сокращение нуждаемости граждан, наблюдается активное развитие схем дополнительных выплат, высокая степень ответственности населения за свое будущее.

В отечественных нормативных правовых актах под пенсией понимается ежемесячная денежная выплата, предоставляемая в целях компенсации заработной платы или иного дохода. Однако, на наш взгляд, в настоящее время модель, носящая ярко выраженный перераспределительный характер, практически полностью осуществляет вторую миссию.

Пенсионная система – важнейший элемент сферы социального обеспечения, исходя из чего его основным содержанием является предоставление средств к существованию. Учитывая экономические возможности, государство сегодня стремится к повышению в первую очередь минимального уровня выплат.

Так, имеющая место чрезмерно высокая степень перераспределения способствует сокращению дифференциации между минимальными и максимальными пенсиями. Основным финансовый ресурс при этом – по-прежнему отчисления с фонда оплаты труда, вместе с тем, заинтересованность в уплате взносов с целью получения высокой пенсии при возникновении необходимых условий незначительна.

Отечественная пенсионная система традиционно основывалась на предоставлении гражданам базовой социальной защиты через перераспределение средств. Реализовывалась эта идея через искусственное сдерживание выплат лицам, потенциально являющимся получателями максимальных пенсий. Ограничения применяются к каждому компоненту, формирующему совокупный размер пенсии, будь то стаж, заработная плата, надбавки или повышения.

Надбавка на нетрудоспособных членов семьи по нормам ранее действовавших законов начислялась неработающим пенсионерам. Новая модель предоставила право на данный вид увеличения пенсии независимо от фактов работы и получения пенсии самих иждивенцев. Также необходимо отметить, что если ранее при наличии

в семье двух пенсионеров каждый нетрудоспособный член семьи, находящийся на их общем иждивении, учитывался для начисления надбавки только одному из них, то в настоящее время пенсия повышается обоим.

Положениями нового закона дополнительно введено право на установление надбавки на нетрудоспособных членов семьи получателям двух пенсий к обеим пенсиям. Размеры государственных пенсий находятся в прямой зависимости от величины базовой части трудовой пенсии по старости (в пределах от 150 до 300 % базовой части пенсии по старости). Так, размер государственной пенсии значительно увеличивается за счет неоднократного предоставления гарантий одному иждивенцу при ограничении общего их количества, что требует пересмотра посредством проведения следующих мероприятий:

- снять ограничение с количества лиц, наличие которых дает право на повышение базовой части пенсии;
- внести изменения в методику подсчета государственных пенсий, так, при определении базовой части для дальнейшего расчета не учитывать повышения, а применять их после определения основного размера пенсии;
- предоставлять надбавку на иждивенца к одной из пенсий по выбору получателя.

В числе негативных последствий пенсионной реформы необходимо выделить следующие:

- пенсия по инвалидности 1 степени ограничения способности к трудовой деятельности больше, чем по 2 степени;
- круглые сироты получают меньший размер пенсии, чем дети, потерявшие одного из родителей;
- пенсия как результат длительного труда незначительно отличается по размеру от социальной пенсии при первичном назначении;
- минимальный размер трудовой пенсии по старости меньше, чем по 1 степени ограничения способности к трудовой деятельности, при расчете которого применяется заниженный стажевой коэффициент.

Таким образом, вопросы минимального пенсионного обеспечения недостаточно успешно решаются в рамках начавшей действовать модели пенсионного обеспечения. Не выработан принцип формирования минимальных выплат, более того, используется несовершенный инструментарий. Сегодня индексация и твердая компенсация являются основными инструментами, регулирующими размер минимальных выплат. На наш взгляд, необходимо опробовать другие

способы осуществления минимального пенсионного обеспечения. Главной задачей государства при проведении пенсионной реформы должно стать обеспечение гарантированного минимального уровня пенсий, по размеру соответствующего прожиточному минимуму пенсионеров, а также условий для самостоятельного формирования населением достаточных пенсионных накоплений и сохранения дохода.

Также необходимо пересматривать порядок распределения денежных потоков в новой пенсионной модели, для чего следует провести следующие мероприятия:

- устранить принцип фиксирования размера страховой части пенсии;
- сроки пересмотра суммы пенсии в связи с изменением обстоятельств должны зависеть от времени возникновения данных обстоятельств;
- следует модернизировать схему финансирования элементов, составляющих общую сумму пенсии;
- необходимо пересмотреть структуру пенсионных выплат.

Одним из важных направлений модернизации пенсионной системы Российской Федерации является реформа льготного пенсионного обеспечения. Авторы З. А. Калов, Ф. М. Куршаева, Х. М. Куршаев выделяют два уровня применения льгот в практике пенсионного обеспечения: во-первых, институт льготных пенсий, во-вторых, предоставление различного рода гарантий при соблюдении определенных условий [2].

Одной из основных причин, объясняющей наметившуюся тенденцию роста числа льготных пенсий, является отсутствие выработанного механизма их оплаты. При любом количестве работников, претендующих на льготы, страховой тариф для работодателей один, имеется возможность через льготы решать вопросы по укомплектованию трудовыми ресурсами производств с вредными и опасными условиями труда, не принимая никаких мер по их улучшению.

Льготные пенсии имеют ту же структуру, что и пенсии, предоставляемые на общих основаниях, в результате чего получателям льготных пенсий страховая часть выплачивается на 5–10 лет дольше. На наш взгляд, наличие обязательной базовой части противоречит принципам льготного пенсионного обеспечения. Категорию «льготные пенсии» мы относим к дополнительной пенсионной модели. Таким образом, в период получения досрочной пенсии предлагаем выплачивать лишь страховую часть. Для ее финансирования следует вводить дополнительный тариф.

Следует обратить внимание и на то, что к льготным пенсиям применяются те же повышения, что и к пенсиям на общих основаниях, так, имеет место ситуация, когда к льготе применяется еще одна своего рода льгота ранее общеустановленного срока.

Надбавки, повышения и другие различного рода выплаты должны финансироваться из федерального бюджета. Считаем, что дифференцировать базовую часть пенсии в зависимости от определенного рода условий несправедливо. Она должна быть единой и гарантироваться всем застрахованным лицам в равной мере при соблюдении единых условий. Различного рода увеличения суммы пенсии предлагаем выделять отдельной статьёй с указанием основания предоставления льгот.

Своего рода льготой является сохранение страховой части пенсии при смене группы инвалидности. Сам факт сохранения страховой части пенсии не лишен логики, но если рассматривать эту процедуру в совокупности, то имеет место нарушение страхового принципа. Таким образом, изначально неверно заложен принцип определения страховой части пенсии.

Действующая система льготного пенсионного обеспечения стала массовой правовой формой компенсации профессиональной утраты трудоспособности. Применяемый механизм назначения льготных пенсий был адекватен при социалистической модели распределительных отношений, когда основная часть затрат ложилась на общество, а предприятия не несли ответственности за ущерб нанесенный здоровью работников. Эта система не позволяет объективно оценивать затраты на воспроизводство рабочей силы на уровне предприятий, не побуждает работодателей совершенствовать условия и охрану труда, а порядок финансирования, в свою очередь способствует расширению круга лиц, имеющих право на назначение льготных пенсий.

Система льготного пенсионного обеспечения в существующем виде могла функционировать только в социалистической системе при широко развитых общественных фондах потребления и перераспределения. В экономике с развитыми рыночными отношениями, в основе которых лежат принципы индивидуальной ответственности работодателей за утрату трудоспособности наемных работников, а также равенство прав на пенсионное обеспечение и обязанностей по уплате пенсионных страховых взносов, применение действующей сегодня системы льготного пенсионного обеспечения попросту невозможно. Никто не вправе устанавливать какие-либо привилегии одним категориям застрахованных за счет других.

В заключение считаем необходимым отметить, что успех реформирования льготного пенсионного обеспечения может быть достигнут только в комплексе взаимоувязанных мер по совершенствованию общей модели пенсионного обеспечения, системы заработной платы, налоговой системы на основе создания новых институциональных форм социальной защиты, которые ранее отторгались социалистической моделью развития общества и экономики.

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю доценту, кандидату экономических наук О. А. Соловьевой.

Список литературы

1. О комплексе мероприятий пенсионной системы (Российская академия естествознания). – URL : <http://www.rae.ru/>.
2. Основные проблемы пенсионной системы России и пути их решения. – URL : <http://www.rb.ru/>.
3. Пенсионный фонд Российской Федерации. – URL : <http://www.pfrf.ru/>.
4. Проблемы пенсионного обеспечения (Новости политических партий). – URL : <http://www.qwas.ru/>.

Д. С. Чупахина
студентка

Челябинский государственный университет

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ГОРОДЕ ЧЕЛЯБИНСКЕ (С ПОМОЩЬЮ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА)¹

В Челябинске малый и средний бизнес является важным фактором обеспечения социальной стабильности и экономического развития.

В настоящее время в городе Челябинске ведут деятельность более 45 тысяч субъектов малого и среднего предпринимательства. В сфере бизнеса трудятся около 40 % общей численности занятых в экономике города. Их количество в течение последних 5 лет выросло на 11 %. Из них 70 % работают в сфере торговли и общественного питания, 11 % – в строительстве, 10 % – в обрабатывающих производствах, 4 % – в сфере транспорта и связи [2].

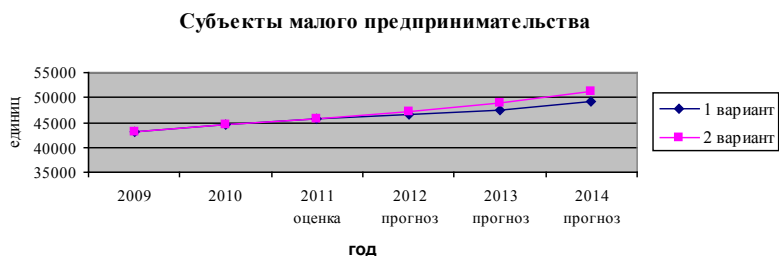


Рис. 1.

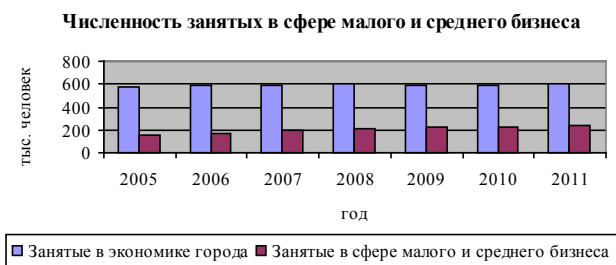


Рис. 2.

Практика хозяйствования показывает, что малые предприятия жизненно необходимы нашей экономике, они мобильны, занимают ниши, которые не интересны крупному бизнесу, способствуют созданию новых рабочих мест, обеспечивают занятость населения, уменьшают безработицу, улучшают социальную обстановку в городе.

Поэтому город заинтересован в создании и развитии малых и средних предприятий, в первую очередь приоритетных видов деятельности. Сегодня для города важны высокие технологии, инновации, инфраструктурные проекты в здравоохранении и образовании.

Вклад предпринимательства в экономику города постоянно растет и в настоящее время составляет около трети объема налоговых поступлений в бюджет города.

Ежегодно малый и средний бизнес создает в городе более 3 тыс. новых рабочих мест (в 2010 году – 3259 новых рабочих мест, в 2011 году – 3694).

Сегодняшнее состояние предпринимательства в городе имеет следующие черты [4]:

- высокий уровень износа основных средств, незначительное обновление производственного оборудования;
- недостаточно активное продвижение производимой продукции на рынок;
- низкая инновационная активность;
- низкий уровень профессиональной подготовки предпринимателей.

Предприниматели сталкиваются с большим количеством проблем:

- административные барьеры;
- отсутствие или недостаток собственных средств;
- невыгодные условия привлечения заемных средств (высокие ставки по кредитам и лизинговым платежам, необходимость предоставления залога, поручительства);
- несовершенство системы налогообложения (в том числе значительное увеличение единого социального налога в 2011 году);
- недостаток информации об открытии бизнеса, о ведении предпринимательской деятельности, о видах поддержки предпринимательства.

В течение последних трех лет поддержка предпринимателей со стороны Администрации города осуществлялась через реализацию городской целевой программы развития малого и среднего предпринимательства.

В настоящее время действует вторая программа: «Развитие малого и среднего предпринимательства в городе Челябинске в 2010–2012 годах» [1]. В ней выделены 3 основных направления поддержки:

- Финансовая поддержка
- Имущественная поддержка
- Информационно-консультационная поддержка.

Наиболее востребована финансовая поддержка. Предприниматели могут воспользоваться компенсацией части затрат на уплату процентов по кредитам и лизинговым платежам, по участию в выставках, ярмарках и продвижения сайта в сети Internet.

Всего за 4 года финансовую поддержку в виде субсидий получили порядка четырехсот субъектов малого и среднего предпринимательства на общую сумму 35 млн р. Своевременным стало увеличение суммы предоставляемых субсидий по кредитам и лизингам до 500 тыс. р., по участию в выставках и продвижению сайта до 50 тыс. р., на реализацию лучших молодежных предпринимательских проектов до 250 тыс. р.[2]

С 2010 года субсидии предоставлялись на конкурентной основе. Заявки участников конкурса оцениваются по бальной шкале по каждому критерию. Механизм этот прозрачен, каждый предприниматель при составлении заявки сам может оценить свои шансы на получение субсидии.

В 2011 году из бюджета города Челябинска на реализацию программы выделено 5,4 млн р. Кроме того, были привлечены средства вышестоящих (областного и федеральных) бюджетов в сумме 11 млн р. Всего на реализацию программы в 2011 году направлено 16,4 млн р.

В 2011 году предоставлена финансовая поддержка в виде субсидий 108 субъектам малого и среднего предпринимательства. Все субсидии предоставлены по результатам проведения конкурсов.

Таким образом, получили финансовую поддержку некоторые производственные компании – победители конкурса.

ЗАО Литейно-механический завод «Стройэко» производит по запатентованным технологиям технические изделия из чугуна, в том числе люки смотровых колодцев, канализации, водопровода и других сетей. По четырем лизинговым договорам приобретено оборудование для производства на общую сумму более 5 млн р. Сумма субсидии составила 200 тыс. р.

Строительная компания ООО «Гласс – Дизайн» выполняет работы по строительству и реконструкции фасадов зданий, организации внутреннего пространства офисов и торговых комплексов, среди которых наиболее известны ТК «Горки», железнодорожный вокзал Челябинска. В кредит приобретено оборудование для лазерного раскроя листового стекла. Предоставлена субсидия в размере 300 тыс. р.

Специально для молодых предпринимателей Администрация города проводит конкурс на лучший молодежный предпринимательский проект.

С 2010 года предельный возраст участников конкурса увеличен с 30 до 35 лет. Произведено разделение по группам: Стимул для старта, Вектор развития, Стабильный бизнес. Начинающих бизнесменов поощряли денежными премиями от 15 до 50 тыс. р. Предприниматели с опытом работы более 1 года, подтвердившие затраты на развитие бизнеса в рамках представленного проекта, получили субсидии в сумме до 250 тыс. р.

Денежная премия победителям конкурса послужит стимулом для начинающих свое дело. Финансовые средства в виде субсидий могут быть направлены на расширение бизнеса.

Так, за 4 года 81 молодому предпринимателю предоставлены субсидии на реализацию предпринимательских проектов на сумму около 6 млн р. [2]

Для реализации информационно-консультационной поддержки в последние 3 года проведено 225 семинаров и «круглых столов», в которых приняло участие более 6,5 тысяч предпринимателей.

В настоящее время действует новый проект Администрации города в сфере информационно-консультационной поддержки, получивший название «бизнес-четверг». Мероприятия проходят практически еженедельно, их посещают до 150 человек. Формат проведения бизнес-четвергов в виде обучающих семинаров, мозговых штурмов, деловых игр, мастер-классов привлекает внимание и обеспечивает высокий интерес предпринимателей.

Ежегодно для начинающих предпринимателей проводится двухнедельный бесплатный семинар «Открой свое дело. Как построить прибыльный бизнес». Систематизированные знания о технологиях организации, планирования, правильном ведении деловых переговоров, выстраиванию взаимоотношений с контролирующими органами позволяет обеспечить предпринимателю открытие и ведение бизнеса.

Проведение всех семинаров, тренингов, «круглых столов» для предпринимателей совершенно бесплатно.

Челябинск – один из немногих городов России, где впервые разработана и утверждена программа поддержки инноваторов сроком на 3 года. Ежегодно на реализацию мероприятий программы из бюджета города выделяется 20 млн р.

Целью программы является поддержка на всех стадиях инновационной деятельности: от возникновения идеи до момента ее коммерциализации, т. е. создание и вывод инновационного продукта на рынок. Каждый из пяти конкурсов соответствует основным стадиям развития инновационной деятельности. Это «Лучшая инновационная идея года», «Перспективный проект», «Наука и бизнес», «Лучший инновационный проект» и «Инновационное партнерство» [3].

С начала реализации программы в конкурсах приняло участие более 100 субъектов инновационной деятельности. Победители получили финансовую поддержку от Администрации города в виде денежных премий, грантов и субсидий, от 200 тыс. р. до 2,5 млн р. Такой финансовый поток может стать хорошим подспорьем в реализации идей и проектов.

Для реализации мероприятий Администрация выделяет средства из бюджета города и привлекает софинансирование из областного

бюджета. На каждый рубль из бюджета города привлекается 1,5–2 рубля из областного бюджета.

Таким образом, сумма финансовой поддержки малому и среднему бизнесу ежегодно увеличивается и в 2011 году составила около 16 млн р. На полученные от Администрации города денежные средства в виде субсидий предприниматели имеют возможность приобрести и модернизировать оборудование, заниматься продвижением своей продукции и услуг, что способствует увеличению объемов производства и стабильной работе.

Администрацией города в 2012–2013 годах будет продолжена работа по привлечению средств областного бюджета на софинансирование программы с целью оказания финансовой поддержки большому количеству предпринимателей Челябинска, в том числе молодым предпринимателям.

Основной задачей Администрации города на 2012 год в сфере поддержки предпринимательства является разработка третьей городской целевой программы «Развитие малого и среднего предпринимательства в городе Челябинске в 2013–2015 годах».

Примечание

¹ Автор выражает благодарность за помощь в написании тезисов своему научному руководителю доценту, кандидату экономических наук О. А. Соловьевой.

Список литературы

1. Министерство экономического развития Челябинской области. – URL : Режим доступа: <http://econom-chelreg.ru>.
2. Официальный сайт администрации города Челябинска. – URL : <http://www.cheladmin.ru>.
3. Челябинская служба информации. – URL : <http://www.chelsi.ru>.
4. Южно-Уральская торгово-промышленная палата. – URL : <http://www.uralreg.ru>.

Научное издание
Сборник научных трудов VI региональной научно-практической конференции «Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития» (Часть I) и XXXVI студенческой научной конференции «Студент и научно-технический прогресс» (Часть II) (Челябинск, март 2012 г., апрель 2012 г.)

Корректурa: Е. Ю. Панова
Компьютерная верстка и оформление: А. А. Селютин

Подписано в печать 06.08.2012
Бумага офсетная. Формат 60X84 ¹/₁₆
Гарнитура Таймс. Усл.печ.л. 23,3. Уч.-изд.л. 22,7
Тираж 1000 экз. Заказ № 474

Издательство ООО «Энциклопедия»
454084, Челябинск, пр.Победы 160

Отпечатано в типографии «Два комсомольца» с готового макета
454084, Челябинск, Комсомольский пр., 2