

ЛЕНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени А. С. ПУШКИНА

ВЕСТНИК

**Ленинградского государственного университета
имени А. С. Пушкина**

Научный журнал

№ 4

Том 6. Экономика

Санкт-Петербург
2010

**Вестник
Ленинградского государственного университета
имени А. С. Пушкина**

Научный журнал

**№ 4 (Том 6) 2010
Экономика
Основан в 2006 году**

Учредитель Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина

Редакционная коллегия:

В. Н. Скворцов, доктор экономических наук, профессор (главный редактор);
Л. М. Кобрин, доктор педагогических наук, доцент (зам. главного редактора);
Н. В. Поздеева, кандидат географических наук, доцент (отв. секретарь);
Т. В. Мальцева, доктор филологических наук, профессор;
Г. П. Чепуренко, доктор педагогических наук, профессор;
Л. Л. Букин, кандидат экономических наук, доцент

Редакционный совет:

Г. Г. Зайцев, доктор экономических наук, профессор;
Н. М. Космачева, доктор экономических наук, профессор (отв. за выпуск);
А. С. Кудakov, доктор экономических наук, доцент;
Б. В. Лашов, доктор экономических наук, профессор;
Г. В. Черкасская, кандидат экономических наук, доцент;
Н. П. Казаков, доктор экономических наук, профессор

**Журнал входит в Перечень российских рецензируемых научных журналов,
в которых должны быть опубликованы основные научные результаты
диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук,
определенный Высшей аттестационной комиссией
Министерства образования и науки Российской Федерации**

Свидетельство о регистрации: **ПИ № ФС77-39790**

Подписной индекс Роспечати: **36224**

Адрес редакции: 196605, Россия,
Санкт-Петербург, г. Пушкин,
Петербургское шоссе, д.10
тел./факс: (812) 476-90-34
<http://www.lengu.ru>

© Ленинградский государственный
университет (ЛГУ)
имени А. С. Пушкина, 2010

Содержание

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

В. Н. Скворцов

Потребность в непрерывном образовании как социально-экономическая категория: сущность и особенности применения..... 7

РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

О. Н. Петрова

Роль конкуренции в развитии агропродовольственной сферы региона 16

Е. Г. Цыплакова

Вопросы обеспечения эколого-экономической безопасности безгаражного хранения автомобилей (на примере Севера России) 25

МЕНЕДЖМЕНТ

А. Н. Булатов

Стратегическая матрица перспектив промышленно-торговой межрегиональной кооперации 39

Э. Кауконен, А. Сарно

Непрерывное образование как условие инновационного развития промышленности 53

В. Г. Иванов

Антикризисный менеджмент: организационный и образовательный компоненты 59

П. С. Сорокин

Социальные факторы и механизмы развития инноваций в бизнесе: направления исследований и перспективы их интеграции 67

А. Д. Мамаев

Вопросы организации системы управления качеством на современном предприятии 78

И. С. Мангутов

Теоретические и методические вопросы трудового потенциала персонала как предмета и объекта функционального управления 89

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ГЕОГРАФИЯ

А. С. Матвеевская

Теоретические подходы к изучению актуальных социально-экономических проблем адаптации иммигрантов..... 102

**НАУЧНАЯ ДИСКУССИЯ:
МОДЕРНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ РОССИИ**

Б. В. Лашов

Структурные и кадровые аспекты
модернизации экономики России..... 110

Сведения об авторах..... 116

Содержание

ECONOMICS

V. N. Skvortsov

Needs for the continuing education as a socio-economic category: the essence and peculiarities of application..... 7

REGIONAL ECONOMY

O. N. Petrova

The role of competition in the development of agri-food sector of the region 16

BRANCHES OF ECONOMY (TRANSPORT)

E. G. Tsyplakova

Problems of providing the ecologo-economic safety of the non-garage keeping of automobiles (on the example of Russian North)..... 25

MANAGEMENT

A. N. Bulatov

Strategic matrix of prospects of industrial-commercial interregional co-operation..... 39

E. Kaukonen, A. Sarno

Continuing education as a condition of the innovation development of industry 53

V. G. Ivanov

Crisis proof management: organizational and educational components 59

P. S. Sorokin

Social factors and mechanisms of innovation development in business' research: directions of the research and the prospects of their integration 67

A. D. Mamaev

Issues of organizing the quality control system of the modern enterprise 78

I. S. Mangutov

Theoretical and methodical issues on the labour potential of the personnel as the subject and object of the functional management 89

ECONOMIC GEOGRAPHY

A. S. Matveevskaya

Theoretical approaches to studying actual socio-economic problems of immigrants' adaptation 102

SCIENTIFIC DISCUSSION: MODERNIZATION OF RUSSIA'S ECONOMY

B. V. Lashov

Structural and personnel aspects of modernization of Russia's economy 110

About authors 116

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

УДК 330.163:37.014.5

В. Н. Скворцов

Потребность в непрерывном образовании как социально-экономическая категория: сущность и особенности применения

В статье последовательно раскрывается сущность новой социально-экономической категории «потребность в непрерывном образовании», в том числе предлагается авторский взгляд на принятые формулировки категорий «образовательные потребности» и «потребности в образовании», доказывается необходимость, возможность и способы применения категории «потребность в непрерывном образовании» для анализа социально-экономического потенциала развития региона.

In this article the essence of the new socio-economic category «needs for the continuing education» is revealed. At that, the original viewpoint of the accepted wordings of categories «educational needs» and «needs for education» are suggested; the necessity, opportunity and ways of application of category «needs for the continuing education» for the analysis of the socio-economic potential of the region's development are proved.

Ключевые слова: социально-экономическая категория, потребность, непрерывное образование, образовательные потребности, потребность в непрерывном образовании.

Key words: socio-economic category, need, continuing education, educational needs, need for education.

Международное сообщество давно признало право на образование одним из базовых социальных прав человека (см. Всемирная декларация прав человека, 1948 г.)¹, однако только спустя сорок лет на Всемирной конференции «Образование для всех»² была принята особая Всемирная декларация об образовании для всех, установившая рамки действий для удовлетворения «базовых образовательных потребностей», после чего термин «образовательные потребности» получил всеобщее признание и распространение.

¹ Доступно на официальном сайте ООН.

² Состоялась в Джомьене (Таиланд), с 5 по 9 марта 1990 г.

В то же время подход к определению сущности указанных потребностей, применяемый международными организациями, так же, как и в отношении многих других важных категорий, является скорее практическим и инструментальным, поскольку рассматривает базовые образовательные потребности именно как совокупность «необходимого объема навыков (умение читать, писать, владение устной речью, умение считать и решать задачи) и основного содержания обучения (знания, профессиональные навыки, ценностные установки и воззрения), которые необходимы людям для выживания, развития всех своих способностей, существования и работы в условиях соблюдения человеческого достоинства, всестороннего участия в развитии, повышения качества своей жизни, принятия всесторонне взвешенных решений и продолжения образования». Как видим, перечисленная совокупность относится, скорее, к формальному, чем неформальному или информальному образованию.

Такой подход может быть расширен в специальных научных исследованиях, проводимых учёными в разных странах, и способствовать тем самым как лучшему пониманию особо важных категорий, так и той деятельности, которая отражает влияние этой категории на повседневную действительность.

Традиционно дефиниции образовательных потребностей являются частью понятийно-категориального аппарата педагогической науки, в том числе в отношении «особых» детей, нуждающихся в особых или специальных образовательных услугах, и в порядке расширения исследования экономических аспектов педагогической и образовательной деятельности эти термины также используются в таких узкоспециализированных науках, как маркетинг образования, экономика образования или управление образованием.

Так, Институт стратегических исследований в образовании Российской академии образования в материалах по стандартам нового поколения даёт своё определение *образовательных потребностей* следующим образом: «Потребность в общем образовании понимается как социальное отношение между теми или иными субъектами образовательного процесса. Таким образом, потребность нельзя атрибутировать одному только субъекту как нечто лишь ему принадлежащее, она включает в себя отношение минимум двух субъектов, один из которых выступает адресантом, а другой – адресатом социального запроса. Социальный запрос, в свою очередь, понимается как аналитически выделенное содержание социальной потребности»¹. В данном случае, по нашему мнению, про-

¹ См.: http://ipk.edu.ru/old/educat/stand_obr/termins.htm#_Toc197927652

исходит очевидное смешение дефиниции «образовательные потребности» как принятого перевода международных норм и дефиниции «потребности в образовании» как более понятного, употребительного и смыслоестественного для русского языка словосочетания. По сути же, если в психологии потребность относится к одному из базовых мотивов деятельности, что означает первичность потребности перед способами её удовлетворения, то её принадлежность только одному субъекту не вызывает сомнений. Субъект, предлагающий удовлетворение потребности как ответ на социальный запрос, всегда вторичен, и, соответственно, вышеизложенная конструкция создаёт не совсем верные ориентиры, хотя и может быть справедлива в определённых (частных) случаях.

В «Словаре терминов» рассмотрены некоторые аспекты образовательных потребностей, в том числе их виды (государственные, общественные и индивидуальные) различаются в зависимости от того, о каком субъекте потребностей идет речь, хотя перечисленные типы потребностей и отнесены к социальным потребностям: «Социальными их делает не субъект ("тот, кто хочет"), а предмет – отнесение к сфере образования и "природа" потребности как социального отношения. Иными словами, говорить об индивидуальных, общественных и государственных запросах можно лишь как о различных аспектах социальных потребностей в зависимости от того, кем именно эти запросы предъявлены»¹.

Кроме того, в зависимости от уровня актуализации в данном Словаре выделяются «базовые и фоновые потребности в образовании». Под «актуализацией потребности» в данном случае понимается «степень проявленности» потребности, т. е. «то, насколько данная потребность определяет реальные действия потребителей и производителей образовательных услуг. Базовые потребности определяют образовательную активность значительной части населения в сложившейся социальной ситуации... проявляются в доминирующих или первичных ориентациях (установках). Фоновые потребности влияют на образовательную активность, но не определяют ее (или определяют активность незначительной части населения)... проявляются во вторичных ориентациях (установках)»².

Такое рассмотрение вопроса в определённой степени базируется на результатах «Мониторинга потребностей личности государства и общества в общем образовании», осуществлённом в недавнем времени в целях разработки образовательных стандартов

¹ См.: http://ipk.edu.ru/old/educat/stand_obr/termins.htm#_Toc197927652

² http://ipk.edu.ru/old/educat/stand_obr/termins.htm#_Toc197927652

нового поколения рядом авторов [6, с. 3]. Представленный отчет отражает все подходы и сложности, испытываемые социологами и педагогами в определении дефиниции «образовательные потребности», поскольку «Современные социологические исследования редко оперируют концептом «потребность». Даже в тех случаях, когда без привлечения этого понятия невозможно объяснить полученные в результате данные, предпочитают говорить об «ожиданиях», «заинтересованности», «запросах», «стратегиях», «потенциальном спросе» и т. д. Потребности оказываются на периферии исследовательского внимания, в первую очередь потому, что для них трудно подобрать собственно социологическую концептуализацию; определение же их как «психического отражения» делает практически невозможным адекватное социологическое исследование» [6, с. 3].

Результаты мониторинга так же, как и общетеоретические и методологические вопросы его организации и проведения, представляют для нас определённый научный интерес, поскольку открывают возможности всесторонней, помимо деления на базовые и фоновые потребности, дифференциации образовательных потребностей не только в отношении различных субъектов образовательных процессов как адресатов и адресантов потребности (детей, семей, государства, общества, образовательных учреждений и др.), но и в отношении элементов самого процесса, поскольку авторы выделяют такие потребности, как потребность в качестве школьного обучения, в доступности школьного обучения, в повышении результативности школьного обучения и т. д., а также предлагают рассмотрение такой характеристики, как «степень удовлетворения потребности».

Соответственно, в работах, посвященных специальному образованию, безусловно, употребляются взаимозаменяемые термины «особые образовательные потребности» или «специальные образовательные потребности», определение которых авторами не даётся и не рассматривается [3]. Интересно, что в Великобритании, чей опыт организации инклюзивного образования активно предлагается отечественным педагогам и менеджерам, специальные образовательные потребности определяются как «потребности, отличающиеся от, или дополняющие то, что обычно предоставляется всем в рамках общеобразовательной школы или учреждении». Специальное законодательство определяет, что ребенок имеет особые образовательные потребности, если «он сталкивается с затруднениями в учебном процессе, и ему необходимы особые ресурсы или услуги. Особыми ресурсами и услугами считаются ресурсы и услуги, обычно не предоставляемые всем детям данного возраста, обучающимся-

ся в школе» [7]. Такой подходе естественен в условиях продвижения инклюзивного образования, которое, в свою очередь, рассматривается обществом и специалистами как панацея от дискриминации инвалидов в широком понимании этого слова, т. е. не тех, кто имеет физические или психические нарушения, а тех, кто по разным причинам не социализировался в необходимой степени.

В маркетинге под потребностью может пониматься желание удовлетворить специфические нужды. Так, основная цель образовательных потребностей это получение образования необходимого объема и качества. В этой связи маркетинг образовательных услуг, по мнению исследователей, ориентирован на реализацию трех ключевых направлений «модернизации образования – его доступности, качества и эффективности и направлен на удовлетворение потребностей целевых групп потребителей образовательных услуг», к которым можно отнести непосредственных получателей продуктов или услуг образовательного учреждения. «Это, прежде всего, учащиеся, их родители, имеющие намерение заказать, либо заказывающие образовательные услуги для себя или своих детей, либо получающие образовательные услуги лично» [1, с.3]. Таким образом, в данном случае субъектом потребности выступает исключительно потребитель, а не производитель услуги, и такой подход, естественный для экономики, в том числе маркетинга, расходится с вышеизложенным мнением педагогов.

В некоторых работах по экономике, связанных с аналогичными вопросами специального образования, наблюдается та же картина: не дается непосредственного определения образовательных потребностей, а при их дифференциации активно используется не экономический, а другой, например, медицинский подход, основанный на группировании образовательных потребностей в соответствии с ограничениями (нарушениями) здоровья (нарушения зрения, слуха и т. п.) [5]. Нет смысла спорить с тем, что особые образовательные потребности могут быть различны у людей без слуха и без зрения, однако в данном случае речь идёт об образовательных потребностях лишь определённого уровня (школьного).

В других работах по экономике образования разделены нужды и потребности в образовании, поскольку «...образовательная потребность у человека может формироваться на основе требований субъектов рынков труда и образования, а также своих нужд и потребностей. Нужда в образовании может проявляться в ощущении человеком недостатка знаний и умений в осуществлении деятельности, связанной с выживанием: общением, игрой, самообслуживанием, работой. Потребность же в образовании (образовательная потребность) может формироваться на основе самых различных

нужд человека, поскольку освоение новых видов деятельности и занятий требует приобретения новых (или переосмысления старых) умений» [2]. Здесь вполне очевидно, по нашему мнению, желание авторов разделить простейшие (элементарные) и более сложные образовательные потребности, и это правильное намерение, хотя это можно сделать иным образом.

В связи с вышеизложенным можно сделать вывод о том, что в современных условиях в отечественной науке дефиниции «образовательные потребности» и «потребности в образовании» воспринимаются практически тождественно и как нечто само собой разумеющееся, хотя и не всегда вербализуемое.

На наш взгляд, такое положение вещей не может быть нормальным для экономической науки, поскольку по мере формирования глобального мира и развития экономики знаний роль потребностей в образовании неизмеримо возрастает, и, соответственно, они могут и, безусловно, должны рассматриваться как *социально-экономическая* категория. В этой связи следует сделать несколько замечаний.

Во-первых, если понимать под потребностью такое состояние индивида, которое определяется испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, то именно потребности могут безусловно признаваться внутренними побудителями активности человека. Вместе с тем в соответствии с существующими точками зрения потребность может рассматриваться учеными одновременно как нужда, предмет удовлетворения нужды, отсутствие блага, ценность, необходимость, состояние и системная реакция [4], также может являться основным мотивом человеческого поведения и в такой роли зачастую выступает в курсах экономики и менеджмента. С этой точки зрения образовательная потребность в экономике может рассматриваться только монообъектно с учетом состояния спроса, а не предложения.

Во-вторых, потребность в образовании в различные исторические периоды имеет принципиально разное наполнение, поскольку такая потребность, в отличие от потребности в пище, формируется большей частью скорее искусственным, чем естественным путем – через осознание необходимости получения определенных знаний, необходимых для выживания в конкретно-исторических условиях. В зависимости от формы и степени организации конкретного социума требуемый конкретным индивидом массив знаний также может носить различный характер, начиная с простейших навыков выживания и заканчивая сложными, узкоспециализированными и профессиональными знаниями.

В-третьих, совокупность потребностей может быть структурирована по различным основаниям, например, в менеджменте широко известны содержательные теории мотивации, основанные на различной группировке потребностей (Маслоу и др.), среди которых, однако, собственно *образовательных* потребностей нет. В то же время, если производить более детальную группировку витальных и социальных потребностей Маслоу, образовательные потребности в том или ином виде (основные или сопутствующие) легко найдут себе место в любой из указанных групп.

Если же, в свою очередь, рассматривать потребности индивида (личные потребности) с точки зрения их социально-экономической реализации, то традиционно можно выделять три уровня (абсолютные, действительные и платежеспособные потребности), каждый из которых имеет определённую степень абстракции, относительности и отражения так называемой «потребительской силы общества» или некоего уровня удовлетворения абсолютных и действительных потребностей теми благами и возможностями, которые существуют в данный момент как результат общественного развития. Образовательные потребности могут иметь место на всех уровнях личных потребностей.

Отдельно можно рассматривать потребности, характеризующие образовательные процессы, текущие и планируемые, в составе групп, аналогичных указанным ранее, например, потребность в качественном и доступном образовании и т. п.

Если рассматривать «технические» характеристики образовательных потребностей, то легко можно выделить среди них такие виды как: осознаваемые и неосознаваемые, реальные и потенциальные, реализованные и нереализованные, удовлетворенные и неудовлетворенные, базовые и специальные, стандартные и нестандартные, платежеспособные и неплатежеспособные и т. п.

Таким образом, существующие возможности структурирования образовательных потребностей говорят о сложности общественных отношений, охватываемой данной категорией.

В-четвертых, дефиниции «образовательные потребности» и «потребности в образовании» в русском языке могут определяться различно, и первая из них может означать только тот необходимый «базовый» уровень знаний, который делает возможным существование того или иного индивида в конкретном социуме, в то время как вторая будет означать специализацию или тот более высокий уровень знаний, необходимость которого осознается индивидуально и зависит от понимания индивидом путей и способов не просто существования, а активной производительной деятельности.

В этой связи с точки зрения экономической науки под *потребностью в образовании* как социально-экономической категорией мы предлагаем понимать *совокупность отношений, формирующих спрос социума на знания и информацию, необходимые для выживания и деятельности в конкретно-исторических условиях, а также на технологии и объекты их получения, хранения, передачи и обработки.*

Предметом социально-экономической категории в данном случае является спрос на знания, информацию, в том числе на технологии и объекты их получения, хранения, передачи и обработки, а объектом – носители потребности (индивиды, группы и т. д.).

Учитывая современные требования к образованию, обусловленные темпами развития технократического общества и выразившиеся в широко известной Концепции непрерывного образования, считаем, что в современных условиях большее значение приобретает социально-экономическая категория следующего уровня – *потребность в непрерывном образовании*, отражающая все возможные виды образовательной деятельности (формальное, неформальное и информальное образование), и сегодня именно её можно считать определяющей перспективы развития государства, общества и конкретного региона.

В этой связи вышеприведённое определение следует расширить, преодолевая границы, устанавливаемые временными и конечными формами образования, следующим образом: под *потребностью в непрерывном образовании* как социально-экономической категорией следует понимать *совокупность отношений, формирующих текущий и перспективный совокупный спрос на знания и информацию, необходимые для полноценной жизни и совместной деятельности людей в конкретно-исторических условиях, а также на технологии и объекты их получения, хранения, передачи и обработки.*

Эта категория (потребности в непрерывном образовании), по нашему мнению, может быть применима как к индивиду, так и к определенным образом локализованной и структурированной общности людей – группе, малой и большой, в том числе ограниченной рамками этноса, поселения, территории, региона, государства и т. п., таким образом, можно выделять индивидуальные, групповые, общественные и региональные потребности в непрерывном образовании.

Кроме того, на наш взгляд, потребность в непрерывном образовании – это не только совершенно особая социально-экономическая категория, но и категория, лучше многих других категорий опреде-

ляющая перспективы развития и самого государства и общества, и конкретного региона.

Индикатором социально-экономического развития конкретной территории или региона эта категория становится тогда, когда можно выделить и измерить величину указанного спроса. В этой связи совершенно очевидно можно говорить о величине *реализованного спроса*, оперируя статистикой об обучающихся в учебных заведениях региона, и *нереализованного спроса*, оперируя статистикой не принятых на обучение. Понятно, что данная статистика не способна в полной мере отразить объем потенциальной потребности, поскольку отражает лишь разницу между существующим спросом и предложением образовательных услуг в конкретно-исторических условиях, однако она способна в определённой мере дать представление об объеме и структуре такой потребности. Дополнительной задачей для исследователя в этой связи будут являться вопросы многомерного структурирования потребности в непрерывном образовании, а также её определения и измерения (совокупно и по структуре).

Список литературы

1. Баталов А.С. Маркетинг образовательных услуг в системе внутришкольного управления: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 2003. – С. 3.
2. Беляков С.А., Дмитриева В.А., Дудников В.В. и др. Экономика и финансы образования: учеб. пособие / под ред. С.А. Белякова, М.М. Мусарского. – М., Изд-во МГОУ, 2002. (гл. «Основы маркетинга образовательных услуг»).
3. Гончарова Е.Л., Кукушкина О.И. Реабилитация средствами образования: особые образовательные потребности детей с выраженными нарушениями в развитии // Альманах Ин-та коррекционной педагогики РАО. № 1, 2000. URL: http://www.ikprao.ru/almanah/1/st2_1.htm.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2002. С. 9–46.
5. Инклюзия как принцип современной социальной политики в сфере образования: механизм реализации / под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. Сер. «Научные доклады: независимый экономический анализ». № 205. М.: Моск. обществ. науч. фонд; Центр социальной политики и гендерных исслед., 2008. С. 147.
6. Константиновский Д.Л., Вахштайн В.С., Куракин Д.Ю. Мониторинг потребностей личности государства и общества в общем образовании. С. 3. URL: http://ipk.edu.ru/old/educat/stand_obr/articles.htm.
7. Резер Р. (Richard Rieser). Все включены: практика идентификации и включения детей инвалидов и других детей с особыми образовательными потребностями / пер. с англ. В. Котов. М.: Перспектива. URL: http://www.socpolitika.ru/rus/social_policy_research/applied_research/document4874.shtml

РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

УДК 338.43:332:330.342.141

О. Н. Петрова

Роль конкуренции в развитии агропродовольственной сферы региона

В статье анализируется роль конкуренции в развитии агропродовольственной сферы региона. Сделан вывод о том, что изучение процессов проявления конкуренции в агропродовольственной сфере может стать основой для выработки рекомендаций, реализация которых будет способствовать созданию условий для роста конкурентных преимуществ хозяйствующих субъектов отрасли.

The article examines the role of competition in the development of agri-food sector of the region and concludes that the study of the process of manifestation of competition in the agri-food sector can become the basis for recommendations, implementation of which will contribute to creating conditions for the growth of competitive advantages of managing subjects of the branch.

Ключевые слова: конкуренция, регион, агропродовольственная сфера, Северо-Западный федеральный округ.

Key words: competition, region, agri-food sector, the Northwestern Federal District.

Региональная агропродовольственная сфера представляет собой экономическую систему, объединяющую группы отраслей, связанных между собой экономическими отношениями по поводу производства, распределения, обмена и потребления агропродовольственной продукции на основе специализации внутрирегиональных и межрегиональных производственных, организационных, технологических и экономических связей. От развития агропродовольственной сферы страны зависит не только обеспечение населения продуктами питания, но и в конечном итоге её продовольственная и, соответственно, национальная безопасность. Так, произошедшие в России в конце прошлого века коренные социально-экономические изменения, связанные с преобразованием форм собственности, земельных, финансовых и социальных отношений, нашли отражение и в аграрной сфере. Произошла замена планово-административных механизмов воздействия на производи-

теля и потребителя системой отношений, основанной на частной собственности, экономической свободе, конкуренции. Эти изменения совпали с реформами, проводившимися в то время в аграрной сфере экономики, целью которых было преобразование межотраслевой и территориальной структуры сельскохозяйственного производства, создание условий для его эффективного ведения, повышения конкурентоспособности. Однако аграрная реформа осуществлялась бессистемно, противоречиво, без учета специфики сельского хозяйства, региональных особенностей, в основном свелась лишь к формальному преобразованию сложившихся форм хозяйствования, что привело к отрицательным последствиям. Среди этих негативных явлений отметим следующие: значительный спад производства сельскохозяйственной продукции, диспаритет цен на промышленную и сельскохозяйственную продукцию, деиндустриализацию, монополизацию перерабатывающих и агросервисных предприятий, уменьшение инвестиций в аграрный сектор, снижение уровня жизни и численности сельского населения.

Ключевым понятием, выражающим сущность и характер проявления рыночных отношений в агропродовольственной сфере, является конкуренция, определяемая структурой и уровнем развития экономики, а также способами, которыми хозяйствующие субъекты, руководствуясь в конкурентной борьбе стремлением превзойти других, достигают конкурентных преимуществ. В связи с развитием рыночных отношений в нашей стране за последние 20 лет существенно возросла и актуальность исследований особенностей проявления конкуренции в агропродовольственной сфере в региональном аспекте.

В этой связи для исследователей приобретает особое значение анализ сложившихся подходов к определению понятия «конкуренция», поскольку в экономической литературе в настоящий момент существуют три подхода к определению этого термина.

Первый (поведенческий) подход изначально установлен еще Адамом Смитом и определяет конкуренцию как состязательность на рынке с целью получения дефицитных товаров или с целью их быстрого сбыта [6, с. 119]. Поведенческую интерпретацию конкуренции разделяет и современный американский ученый Майкл Портер [5, с. 608]. Такой подход к понятию «конкуренция» характерен и для большинства российских экономистов [7, с. 8]. Второй (структурный) подход позволяет сместить акцент на анализ структуры рынка, на котором, собственно, и происходит борьба фирм друг с другом [2, с. 91]. Первооткрывателями структурного подхода являются Ф. Эджуорт, А. Курно, Дж. Робинсон, Э. Чемберлин, которые

заложили фундамент современной западной теории четырех основных типов рынков. Третий (функциональный) подход дает возможность обратить особое внимание на последствия конкурентной борьбы. Так, Ф. фон Хайек указывал, что в условиях нехватки информации на рынке привлекательными могут оказаться несколько линий поведения фирмы, и только конкуренция может «открыть», какая из них наиболее целесообразна в данных условиях [8, с. 9].

По нашему мнению, каждый подход дополняет предыдущий. Так, используя поведенческий подход как общепринятый, можно охарактеризовать конкуренцию в агропродовольственной сфере как процесс, в ходе которого хозяйствующие субъекты борются друг с другом за потребителей агропродовольственной продукции. Используя структурный подход, агропродовольственный рынок можно определить как рынок монополистической конкуренции с относительно большим числом производителей и высокой продуктовой дифференциацией. Конкурентная среда в агропродовольственной сфере отличается тем, что ее характеризуют многочисленность конкурентов и наличие многочисленных барьеров на пути вступления товаропроизводителей на рынки, когда монополизм перерабатывающих предприятий и теневые барьеры препятствуют развитию конкуренции. В соответствии с функциональным подходом конкуренция в агропродовольственной сфере вынуждает хозяйства применять наиболее производительные технологии и комбинацию ресурсов, которая экономически наиболее эффективна. Достоинства конкуренции как социально-экономического феномена заключаются в том, что она ставит распределение ограниченных ресурсов в зависимость от экономических аргументов соревнующихся.

Формирование конкуренции в агропродовольственной сфере региона может проходить различными путями. В настоящее время конкуренция в агропродовольственной сфере, на наш взгляд, формируется одновременно на трех уровнях: во-первых, это конкуренция между крупными и мелкими хозяйствами региона с различными формами собственности и хозяйствования; во-вторых, это конкуренция между товаропроизводителями различных регионов за наиболее выгодные экономические условия деятельности и финансовые результаты; в-третьих, это конкуренция между отечественными и зарубежными товаропроизводителями.

Современный этап развития агропродовольственной сферы региона характеризуется созданием многоукладной экономики, которая предполагает наличие крупных и мелких форм предпринимательства. В настоящее время конкуренцию коллективным сельскохозяйственным предприятиям по объему произведен-

ной продукции, по нашему мнению, составляют личные подсобные хозяйства. Так, в 2010 г. в Северо-Западном федеральном округе хозяйства населения произвели 37,3 % продукции сельского хозяйства, 60 % крупные и средние сельскохозяйственные организации и лишь 2,7 % фермерские хозяйства [4].

В последние годы наблюдается тенденция увеличения доли хозяйств населения во всех субъектах Северо-Западного федерального округа, хотя их роль в развитии агропродовольственной сферы неоднозначна. С одной стороны, эти хозяйства являются одним из главных источников доходов сельского населения, обеспечения продуктами питания и одной из сфер приложения труда в условиях безработицы, обеспечения социального контроля над территорией. С другой стороны, хозяйства населения не располагают даже элементарными техническими средствами для выполнения всего цикла работ по производству, хранению и тем более переработке растениеводческой и животноводческой продукции, используют примитивные технологии, что отражается на объемах и качестве продукции. Тем самым снижается совокупная конкурентоспособность производителей агропродовольственной сферы конкретного региона. Мы считаем, что устойчивость развития хозяйств населения и их значение в обеспечении конкурентоспособности агропродовольственной сферы региона в будущем будет определяться тем, насколько полно они могут быть включены в сферу деятельности крупных сельскохозяйственных предприятий на условиях кооперации и аутсорсинга. Кооперация, способствующая соединению преимуществ мелких форм ведения хозяйства с выгодами крупного, является в настоящее время необходимым условием обеспечения совокупной конкурентоспособности всех хозяйствующих субъектов агропродовольственной сферы региона.

Особое влияние на формирование конкуренции в агропродовольственной сфере региона имеют взаимоотношения между хозяйствами-производителями сельскохозяйственной продукции и предприятиями переработки. Конкуренция между ними проявляется на рынке сбыта продукции, в установлении цены на продукцию сельского хозяйства, которая для перерабатывающего предприятия является сырьем. Судить об этом можно по удельному весу закупочной цены в розничной цене продукта. Так, например, закупочная цена молока в 2010 г. составила лишь 38,8 % от розничной, что свидетельствует о диспропорции при распределении прибыли между производителями, переработчиками и торговыми организациями. Для оптимизации межотраслевого взаимодействия субъектов предпринимательства, по нашему мнению, необходимо использовать

кластерные технологии, системы субконтрактации, франчайзинга, аутсорсинга.

Основными критериями, характеризующими состояние конкуренции на определенном рынке, являются показатели конкурентоспособности субъектов рынка (таблица). Для оценки конкурентоспособности агропродовольственной продукции, производимой сельскохозяйственными товаропроизводителями Северо-Западного федерального округа, используем следующую формулу:

$$K_p = X_j' / \sqrt{P_i - X_i + M_i},$$

где K_p – коэффициент конкурентоспособности агропродовольственной продукции; P_i – производство агропродовольственной продукции в регионе; X_i – вывоз агропродовольственной продукции за пределы региона; M_i – ввоз агропродовольственной продукции в регион; X_j' – величина экспорта, включающая внешний экспорт и внутренний вывоз [1].

Таблица

Оценка конкурентоспособности отдельных видов агропродовольственной продукции Северо-Западного федерального округа в 2009 г. (расчеты автора по материалам источника 3)

Области СЗФО	Виды агропродовольственной продукции					
	Зерно, зернопродукты	Картофель	Овощи	Мясо, мясопродукты	Молоко, молокопродукты	Яйца
Республика Карелия	0,549	0,000	0,064	0,342	0,354	0,093
Республика Коми	0,000	0,000	0,22	0,012	0,000	0,562
Архангельская область	0,000	0,009	0,000	0,076	0,000	0,028
Вологодская область	4,390	0,348	0,684	0,755	12,528	16,116
Калининградская область	0,000	0,000	0,000	8,575	0,084	2,083
Ленинградская область	0,000	8,641	11,225	20,401	18,514	82,210
Мурманская область	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Новгородская область	0,000	0,588	0,197	8,801	7,696	0,007
Псковская область	1,172	0,269	0,184	12,028	11,606	0,008

Согласно проведенным расчетам растениеводческая продукция, произведенная в 2009 г. областями Северо-Западного федерального округа, имеет очень низкую конкурентоспособность, а продукция животноводства – относительно невысокую конкурентоспособность. Ряд областей, входящих в федеральный округ, и в частности, Мурманская, Архангельская, Калининградская области практически не вывозят свою продукцию за пределы региона. Исключение составляет Ленинградская область, агропродовольственная продукция которой имеет хороший спрос в Санкт-Петербурге и в целом за пределами региона. Хозяйствующие субъекты Вологодской области являются активными экономическими агентами регионального рынка молока и молокопродуктов, а также рынка яиц. Псковская область занимается переработкой мяса и молока, продукция пользуется спросом не только на территории своего округа, но и в областях Центрального федерального округа.

Важным показателем, определяющим уровень конкурентной борьбы на рынке, является также показатель интенсивности рыночной конкуренции (рисунок). Для определения показателей интенсивности рыночной конкуренции используем формулу:

$$CMI = \bar{IC} : \frac{\sqrt{\sum_n \left(\frac{IC_n}{\bar{IC}} - 1\right)^2}}{n},$$

где CMI - показатель интенсивности рыночной конкуренции; \bar{IC} – средняя конкурентоспособность; IC_n – конкурентоспособность n -го субъекта рынка; n – количество субъектов данного рынка [1].

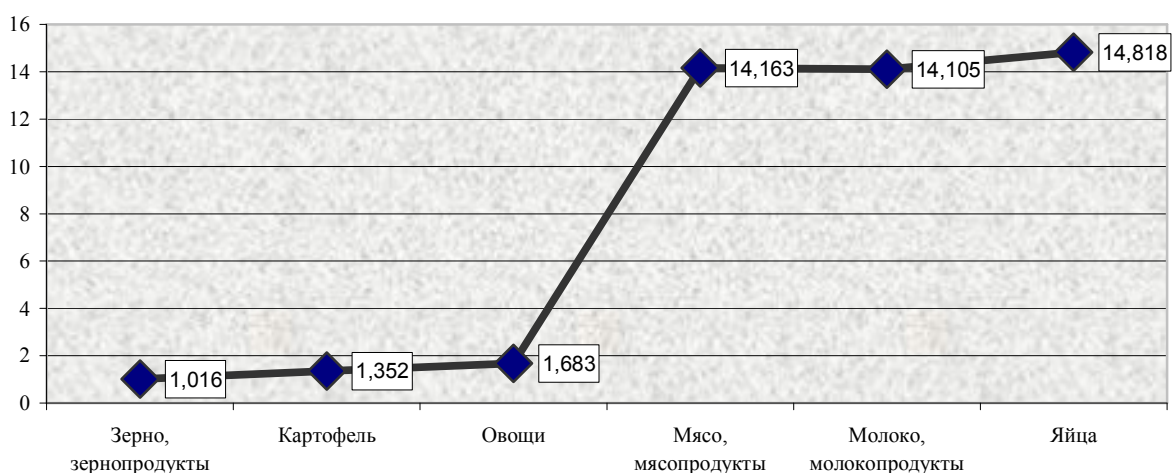


Рисунок. Интенсивность конкуренции на рынках агропродовольственной продукции Северо-Западного федерального округа в 2009 г. (расчеты автора по материалам источника 3)

Рассчитанные показатели интенсивности рыночной конкуренции свидетельствуют об относительно высоком конкурентном потенциале агропродовольственной сферы региона на уровне общероссийского рынка продукции животноводства.

В то же время доля Северо-Западного федерального округа в производстве продукции сельского хозяйства России сокращается и составила в 2010 г. лишь 5,5 %. Хозяйствующие субъекты агропродовольственной сферы региона не в полной мере, т. е. не в соответствии с медицинскими нормами потребления, обеспечивают население региона продуктами: лишь на 36,9 % зерном, 29,3 % овощами, 84,2 % картофелем, 48,1 % мясом, 35,0 % молоком. В регион только в 2009 году было ввезено продовольствия на 8845,9 млн долларов [3]. При этом российские сельхозпроизводители оказываются не в состоянии на равных конкурировать с зарубежными предпринимателями. Это во многом связано с низким уровнем государственной поддержки сельского хозяйства, особенно по сравнению с зарубежными странами. Так, например, в настоящее время уровень поддержки сельского хозяйства в регионе составляет не более 10 евро на 1 га сельскохозяйственных угодий, в странах ЕС такая поддержка составляет 700 евро, в США – 100 евро.

Проблемы, стоящие перед агропродовольственной сферой, нельзя решить только с помощью саморегулирования. Необходимость эффективного государственного регулирования рыночных отношений в агропродовольственной сфере региона определяется следующими факторами:

- несовершенством рынка и рыночной конкуренции;
- стратегической значимостью агропродовольственной сферы;
- циклическим характером и низкой доходностью аграрного производства;
- неэквивалентностью межотраслевого обмена;
- низкой эластичностью спроса на продукты питания по доходу и цене;
- низкой скоростью оборота капитала;
- низкой инвестиционной привлекательностью аграрного сектора;
- объективной невозможностью участия в межотраслевой и мировой конкуренции отдельных хозяйствующих субъектов агропродовольственной сферы.

При этом следует говорить не о подавлении рыночных механизмов, а об использовании корректирующих мер, способствующих формированию организационно-экономических импульсов саморазвития агропродовольственной сферы региона, повышению эффективности ее деятельности путем нейтрализации «провалов рынка»,

особенно в условиях преодоления последствий мирового финансово-экономического кризиса. Тогда к основным направлениям развития конкуренции в агропродовольственной сфере региона, осуществляемым с помощью государственного регулирования, можно отнести: устранение барьеров входа на рынок потенциальных конкурентов; увеличение объема финансовой помощи сельскохозяйственным товаропроизводителям, помощь во внедрении инноваций; проведение активной антимонопольной политики; увеличение региональных закупок агропродовольственной продукции; обеспечение товаропроизводителей достоверной информацией о состоянии рынка с помощью информационно-консультативных центров; защита внутреннего регионального рынка.

В настоящее время одним из определяющих инструментов в конкурентной борьбе, обеспечивающим стабильное долгосрочное развитие хозяйствующих субъектов в агропродовольственной сфере, является инновационная деятельность, включающая использование нововведений селекционно-генетического, производственно-технологического и организационно-управленческого характера. Это подтверждает опыт деятельности хозяйств региона, активно использующих инновации. Так, в частности, использование при выращивании картофеля энергосберегающей широкорядной технологии дает возможность СПК «Август Агро» Великолукского района уменьшить расход топлива на получаемую продукцию – 1,3 и 0,7 т/га и высаживать на 1 га на 500 кг семенного картофеля меньше, что позволяет хозяйству снижать цену на реализуемый картофель и тем самым обеспечивать его конкурентоспособность.

Таким образом, конкуренция в агропродовольственной сфере региона представляет собой экономический механизм саморегулирования, влияющий на эффективность деятельности хозяйствующих субъектов, направленной на обеспечение населения продуктами питания. Роль конкуренции в развитии агропродовольственной сферы заключается в выявлении и распространении наиболее результативных способов производства и хозяйствования, оптимизации взаимодействия субъектов предпринимательства.

На состояние конкуренции в агропродовольственной сфере региона могут оказать большое влияние освоение рыночных механизмов стабилизации экономики: перестройка старых и создание новых организационных структур, способных использовать конъюнктуру рынка; создание инфраструктуры рынка агропродовольственной продукции. Существенную роль в развитии конкуренции в агропродовольственном секторе региона оказывает структурная перестройка производства продукции и, в частности, совершенствование

отраслевой структуры производства в каждом хозяйстве в зависимости от конкретных условий, спроса и предложения. Развитию конкуренции в аграрном секторе будут способствовать также организационные меры, которые включают оптимальное сочетание форм хозяйствования в аграрном секторе региона и предоставление предприятиям всех форм собственности равных экономических условий для развития.

Список литературы

1. Бородин К.Г. Конкурентоспособность в рыночной экономике [Текст]. – М.: ТЕИС, 2005. 125 с. – ISBN 5-7218-0775-х.
2. Макконнелл К.Р., Брю С.Л., Флинн Ш.М. Экономикс: принципы, проблемы и политика / пер с англ. [Текст]. – М.: Инфра-М, 2011. 1009 с. ISBN 978-5-16-004310-4.
3. Основные показатели сельского хозяйства в России в 2009 году: стат. сб. /Федеральная служба гос. статистики. – М.: Статистика России, 2010. – 68 с.
4. Продукция сельского хозяйства в 2010 году (предварительные данные). URL: <http://www.gks.ru> [Электронный ресурс] (дата обращения: 31.01.2011).
5. Портер М. Конкуренция / пер с англ. [Текст]. – М.: Вильямс, 2010. 591 с. ISBN 978-5-8459-1584-9.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / пер. с англ. [Текст]. – М.: Эксмо, 2009. 956 с. – ISBN 978-5-699-18389-0.
7. Философова Т.Г., Быкова В.А. Конкуренция и конкурентоспособность: учеб. пособие [Текст]. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. 271 с. – ISBN 5-238-01085-0.
8. Хайек Ф. Конкуренция как процедура открытия // Мировая экономика и междунар. отношения, 1989. № 12. – С. 6–11.

ЭКОНОМИКА ОТРАСЛИ (транспорт)

УДК 338.47+502.3:504.5:621.43.064

Е. Г. Цыплакова

Вопросы обеспечения эколого-экономической безопасности безгаражного хранения автомобилей (на примере Севера России)

В статье представлена картина загрязнения российских северных городов токсичными выбросами автотранспортом зимой. Предложены пути повышения безопасности двигателей автомобилей: при безгаражном хранении автотранспорта в зимнее время использовать термоэлектронагреватели (ТЭН) из композиционно-волоконистых материалов (КВМ), которые обеспечивают экологическую безопасность и энергетическую эффективность работы двигателей автотранспорта в зимнее время.

There is a picture of the pollution of cities in Russian North by the toxic injections of motor transport in winter in the article. The ways of increasing the ecological safety of the combustion engine are suggested. It is proposed to use thermoelectric heaters (TE heaters) from composite fiber which provide ecological safety and power performance of vehicle engines during winter time.

Ключевые слова: автомобильный транспорт, вредные вещества, окружающая среда, токсичность, загрязнение, двигатель, автомобиль, техническое состояние, экологическая опасность.

Key words: Motor transport, toxic substances, environment, toxicity, pollution, engine, automobile, technical condition, ecological danger.

Значительная часть потенциальных запасов природных ресурсов страны приходится на территорию с холодным климатом и районы крайнего Севера, отличающиеся экстремальными климатическими условиями. К северной климатической зоне России относятся все районы, ограниченные с юга изотермой января, равной -20°C , т. е. районы, в которых средняя температура этого месяца не выше -20°C . В соответствии с ГОСТ 16350-80 к этой зоне относится более 67 % территории страны, где народное хозяйство обслуживается в основном автомобильным транспортом.

Экологическую безопасность автотранспорта следует рассматривать в двух аспектах: как безопасную эксплуатацию транспорта в условиях влияния на его работу природных факторов и как безопас-

ное воздействие автотранспорта на человека, другие живые организмы и на среду их обитания. Первый аспект обусловлен высокой степенью зависимости функционирования автотранспорта от природных факторов. Вторым аспектом является защита от негативного воздействия автотранспорта на окружающую среду в процессе его эксплуатации. В рамках данной работы представилось целесообразным провести эколого-экономический анализ безопасности автотранспорта в условиях зимней эксплуатации при безгаражном хранении.

Анализ климатических условий в северной климатической зоне для заявленного исследования был проведен в Магадане. Он показывает, что зимний период продолжается около семи месяцев и такие факторы, как низкая температура, ветер, давление, влажность, снег и т. д., существенно влияют на организацию эксплуатации, хранение автомобилей, их технико-экономические и экологические показатели. Основным показателем, характеризующим климатические условия, является температура наружного воздуха, оказывающая непосредственное влияние на физико-химические свойства эксплуатационных материалов, а следовательно, на пусковые качества и работу двигателей и других агрегатов автомобилей и их воздействие на экологию окружающей среды [5].

Анализ способов хранения автотранспорта в Магадане показывает, что в основном преобладает хранение в неотопливаемых помещениях и безгаражное хранение. Основные трудности при таких видах хранения автотранспорта возникают при отрицательных температурах.

Как показывает анализ санитарно-гигиенических условий, наиболее острая экологическая ситуация возникает в местах автостоянок и парковки автомобилей. Режимы работы двигателей в данных условиях характеризуются «залповыми» выбросами отработавших газов при пуске, прогреве и выезде на линию.

Такие нестационарные режимы, включая прогрев холодного двигателя, занимают по времени не более 3–5 минут в теплое время года и от 15–30 минут до 1–2 часов в холодное время года. В то же время работа двигателя на таких режимах сопровождается значительно большим выбросом вредных веществ с отработавшими газами (до 8...10 раз), чем на стационарных режимах работы. «Холодный» автомобиль расходует топлива на 27 % больше, чем «горячий», и при этом выбрасывает больше СО на 86 %, СН – 40 %, NOx – на 12 % [1].

В зимнее время, помимо перечисленных выше, добавляются проблемы, связанные с зимней эксплуатацией. Особенно труден

при зимней эксплуатации машин пуск холодного двигателя. Сложности пуска двигателя зимой обуславливаются общим недостатком тепла, плохим истечением и испарением топлива, обеднением смеси и возможным обледенением карбюратора, а у дизелей – ухудшением воспламенения топлива в результате утечки воздуха и понижением степени сжатия в камере сгорания. Кроме того, увеличивается вязкость топлива, особенно дизельного, засоряются фильтры вследствие выпадения кристаллов парафина при низких температурах [2].

При холодном пуске и прогреве двигателя в атмосферу выбрасывается больше половины бенз(а)пирена, СО и углеводородов – в 2...3 раза, NOx – на 5...10 %. Образование нагара и лака на деталях цилиндро-поршневой группы происходит в несколько раз интенсивней, чем при работе двигателя в установившемся режиме. Из этого следует, что при безгаражном хранении автотранспорт должен находиться в технически исправном состоянии, а для надежного пуска его при отрицательной температуре тепловой режим двигателя при межсменной стоянке на открытой площадке должен поддерживаться экономичными и экологически «чистыми» тепловыми устройствами. Прогрев двигателя в режиме холостого хода приводит к повышенному расходу топлива, ухудшению экологической обстановки на территории автопредприятия и за ее пределами, территории автостоянки, двора и т. д., отравляя атмосферу (окружающую среду) отработавшими газами, а при отсутствии ветра создавая «смог» или густой туман, содержащий высокую концентрацию вредных веществ. Окружающее пространство города стеснено многоэтажными зданиями, предприятиями, условия проветривания улиц и дворов случайны, ибо зависят от многих факторов, выбросы веществ рассеиваются на уровне земли, накапливаются во дворах со всеми вытекающими отсюда последствиями [3].

В связи с этим вопросу хранения автомобилей должно уделяться большое внимание. Автомобили, находясь на безгаражной стоянке, подвергаются воздействию отрицательных температур, ветра и атмосферных осадков, что вызывает разрушение окраски, коррозию деталей автомобилей. Поэтому при хранении автотранспорта в условиях отрицательных температур потребовалось применение пусковых устройств и, в первую очередь, пусковых подогревателей, которые обеспечили бы быстрый и надежный пуск двигателя.

Для обеспечения экологической безопасности автотранспорта при безгаражном хранении в зимнее время из всех тепловых систем заслуживает внимание электроподогрев, выполняемый теплоэлектронагревателями (ТЭН) из композиционно-волоконистых материала-

лов (КВМ), обеспечивающий комплексное решение проблемы пуска двигателя в зимнее время [3, 4].

Проведенный расчет согласно методике «Проведение инвентаризации выбросов загрязняющих веществ в атмосферу для автотранспортных предприятий расчетным методом», разработанной в НИИ автомобильного транспорта и утвержденной Госкомприродой в 1991 г., показывает экологическую эффективность данного метода. Пример расчета приведен на рис. 1.

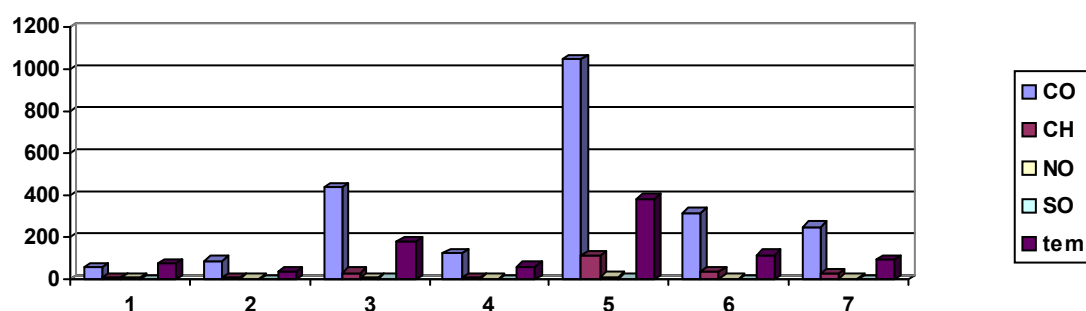


Рис. 1. Сравнительная характеристика выбросов, г/мин, и техногенная нагрузка, tem г/мин, от автотранспорта: 1 – пробеговый выброс на магистрали; 2 – выброс на перекрестке; 3 – суммарный выброс на пяти перекрестках; 4 – выброс при выезде с автостоянки (теплый период года); 5 – выброс при выезде с автостоянки (холодный период года); 6 – выброс при выезде с автостоянки (холодный период года) с применением предпускового разогрева; 7 – выброс при выезде с автостоянки (холодный период года) с применением подогрева в течение межсменной стоянки

Как видно из рис. 1, максимум выбросов приходится на выезд автомобиля с территории автостоянки, особенно в зимнее время. Существенно снизить вредное воздействие автомобиля можно за счет применения предпускового подогрева. Экологический анализ безгаражного хранения автотранспорта в зимнее время в условиях северных городов России показывает актуальность выбранного направления и возможность дальнейшего совершенствования системы электроподогрева с применением в приведенном случае плоских ТЭН КВМ вместо других способов (режим холостого хода, воздуховодо-паропрогрев и т. д.), так как данный способ обеспечивает экономию энергоресурсов в связи с меньшим рассеиванием и потерями тепла при их транспортировке и нагреве объекта, экономию топлива, уменьшение пусковых износов двигателя, увеличение срока службы автомобиля, его агрегатов и узлов и, соответственно, экологическую чистоту окружающей среды и прилегающей территории.

В связи с этим возникает необходимость количественной оценки степени остроты проблемы воздействия автотранспорта на окру-

жающую среду. Среди экономических показателей, характеризующих экологические проблемы взаимодействия автотранспорта и окружающей среды, достаточно хорошо изучен показатель эколого-экономического ущерба.

Под эколого-экономическим ущербом от деградации окружающей среды понимается денежная оценка негативных изменений в биосфере в результате загрязнения антропогенного характера, количества и качества изъятых природных ресурсов, а также последствий возможных изменений окружающей среды.

Загрязнение окружающей среды и возможные негативные последствия приводят к возникновению двух видов затрат: по предупреждению воздействия на реципиентов загрязненной среды и вызываемых воздействием на реципиентов загрязненной среды.

Чаще всего оба вида затрат возникают одновременно, их сумма и называется экономическим ущербом, причиняемым народному хозяйству загрязнением окружающей среды.

На практике измерить эколого-экономический ущерб трудно. Это объясняется рядом причин. Во-первых, часть негативных воздействий невозможно количественно измерить и дать адекватную денежную оценку. Примером может быть исчезновение биологического разнообразия. Во-вторых, часто негативные последствия загрязнения окружающей среды проявляются через длительный промежуток времени и в пространственном отдалении от источника эмиссии. В-третьих, бывает трудно установить подлинный источник и виновника загрязнения. Все это делает расчеты эколого-экономического ущерба достаточно приблизительными.

В данной работе представилось целесообразным рассмотреть эколого-экономический ущерб от автотранспорта в Магадане, т. е. дать денежную оценку негативных изменений в результате эксплуатации автотранспорта. В связи с этим рассмотрим методику экономической оценки экологического ущерба. Она устанавливает порядок и методы экономической оценки предотвращенного экологического ущерба как не допущенного в результате деятельности территориальных природоохранных органов и других организаций.

Методика предназначена для получения укрупненной эколого-экономической оценки ущерба, предотвращаемого в результате осуществления государственного экологического контроля, реализации экологических программ и природоохранных мероприятий, выполнения мероприятий в соответствии с международными конвенциями в области охраны окружающей природной среды, осуществления государственной экологической экспертизы, мероприятий по сохранению заповедных зон.

Эколого-экономический ущерб окружающей природной среде означает фактические экологические, экономические или социальные потери, возникшие в результате нарушения природоохранного законодательства, хозяйственной деятельности человека, стихийных экологических бедствий, катастроф. Ущерб проявляется в виде потерь природных, трудовых, материальных, финансовых ресурсов в народном хозяйстве, а также ухудшения социально-гигиенических условий проживания для населения и качественных изменений (потерь) экономического потенциала страны.

Предотвращенный экономический ущерб от загрязнения окружающей природной среды представляет собой оценку в денежной форме возможных отрицательных последствий, которые удалось избежать (предотвратить, не допустить) в результате осуществления природоохранных мероприятий и программ, направленных на сохранение или улучшение качественных и количественных параметров, определяющих экологическое качество (состояние) окружающей природной среды в целом и ее отдельных эколого-ресурсных компонентов.

Предотвращенный экономический ущерб в результате проведения контроля автотранспортных средств на токсичность и дымность, а также операции «чистый воздух» или других природоохранных мероприятий рассчитывается по объему снижения приведенной массы загрязнений, содержащихся в выхлопных газах, с учетом количества единиц и типа автотранспортных средств, указанных в предписании или зарегистрированных в ходе проверки, по формуле

$$Y_{TP} = Y_{удг} \cdot \sum_{K=1}^K \sum_{i=1}^N \Delta M_{иккт} \cdot K_{Эi} \cdot K_{Эr}, \quad (1)$$

где: Y_{TP} – экономический ущерб от загрязнения атмосферного воздуха выбросами от передвижных источников в г-м регионе в течение отчетного периода времени, тыс. руб.;

$Y_{удг}$ – показатель удельного ущерба атмосферному воздуху, наносимого выбросом единицы приведенной массы загрязняющих веществ на конец отчетного периода времени для г-го экономического района РФ, руб/усл.т, применим коэффициент 10 к ценам 1999 г.;

K – количество единиц передвижного транспорта, на которых произошло снижение содержания загрязняющих веществ в выхлопных газах в результате осуществления природоохранной деятельности;

$K_{эр}$ – коэффициент экологической ситуации и экологической значимости состояния атмосферного воздуха территорий в составе экономических районов России;

$K_{эi}$ – коэффициент относительной эколого-экономической опасности i -го загрязняющего вещества или группы веществ;

i – индекс загрязняющего вещества или группы загрязняющих веществ;

N – количество учитываемых групп загрязняющих веществ.

$\Delta M_{иктп}$ – фактическая масса выброса i -го загрязняющего вещества от k -й единицы передвижного транспорта в течение отчётного периода времени, т.

Рассмотрим величину предотвращенного ущерба на различных режимах движения автотранспорта в Магадане: при выезде с автостоянки, при движении по магистрали, при остановке на светофорах и построим графики.

Для г. Магадана наиболее характерны улицы и магистрали протяженностью 500 м, 1 км и 3 км. Результаты показаны на рис. 2–5.

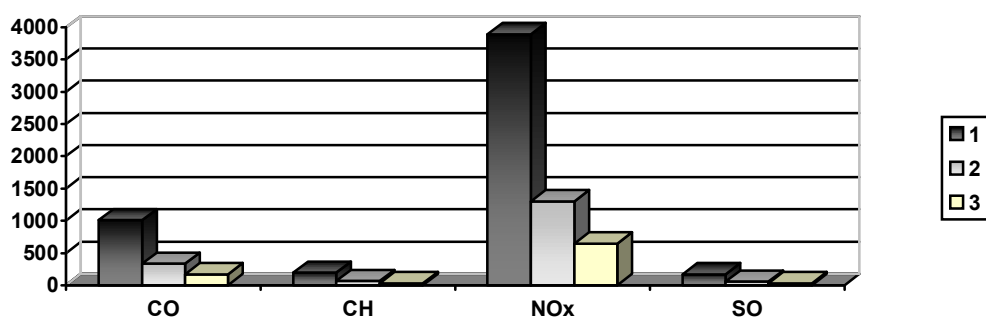


Рис. 2. Величина предотвращенного ущерба (тыс. руб.) от пробеговых выбросов (г/мин) при скорости 60 км/ч: 1 – 3 км; 2 – 1 км, 3 – 500 м

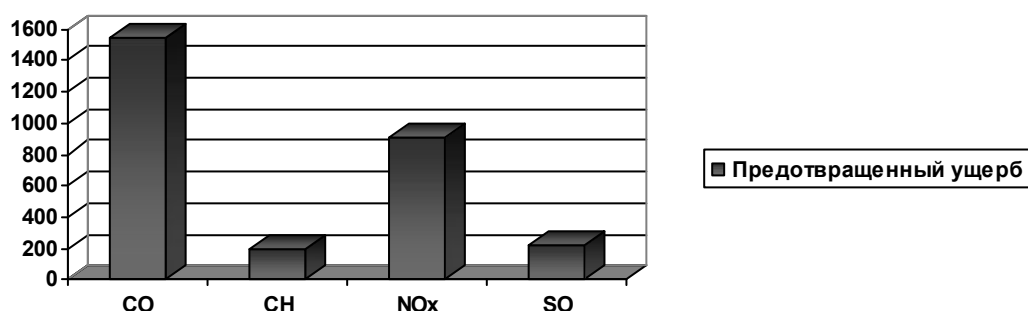


Рис. 3. Величина предотвращенного ущерба (тыс. руб.) от выбросов при остановке автомобилей на перекрестке (г/мин), при скорости 60 км/ч

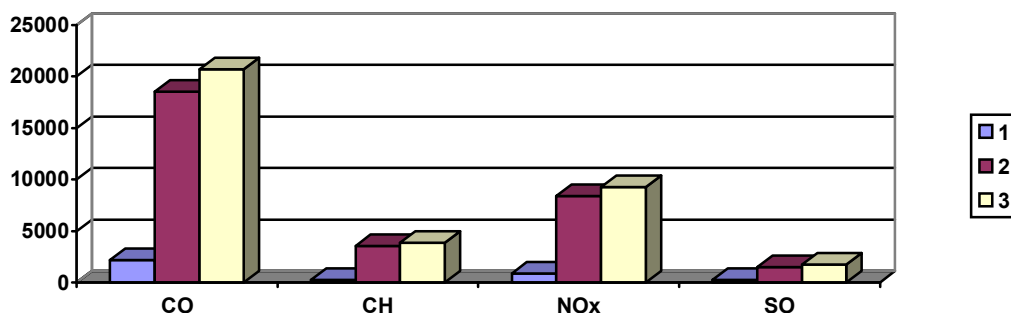


Рис. 4. Величина предотвращенного ущерба (тыс. руб.) от выбросов автомобилей при выезде с автостоянки: 1 – теплый период времени года; 2 – холодный период времени года; 3 – общий предотвращенный ущерб за год

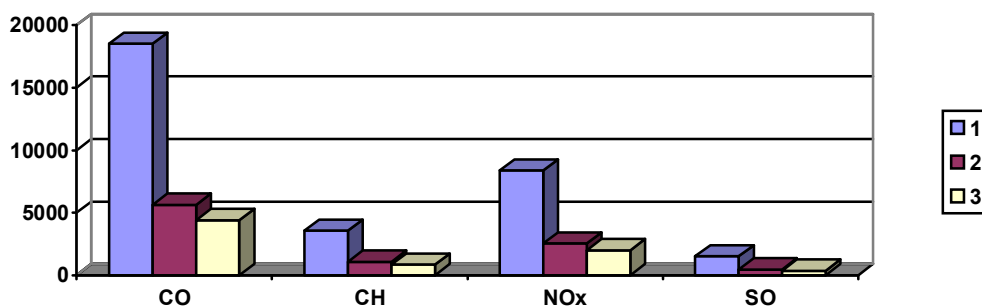


Рис. 5. Величина предотвращенного ущерба, тыс. руб.: 1 – холодный период времени года; 2 – холодный период времени года с использованием предпускового подогрева; 3 – холодный период времени года с использованием предпускового подогрева

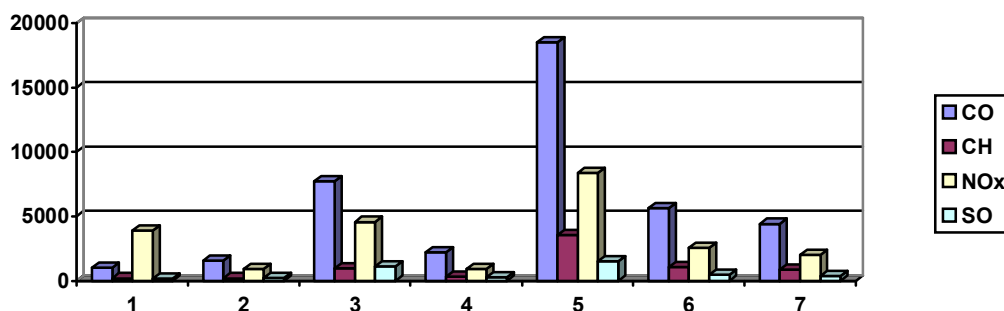


Рис. 6. Сравнительная величина предотвращенного ущерба (тыс. руб.): 1 – от пробеговых выбросов на магистрали; 2 – от выбросов на перекрестке; 3 – от суммарных выбросов на пяти перекрестках; 4 – от выбросов при выезде с автостоянки (теплый период года); 5 – от выбросов при выезде с автостоянки (холодный период года); 6 – от выбросов при выезде с автостоянки (холодный период года) с применением предпускового разогрева; 7 – от выбросов при выезде с автостоянки (холодный период года) с применением подогрева в течение межсменной стоянки.

На рис. 6 показана сравнительная величина предотвращенного ущерба от вредных выбросов магистрали, перекрестков и автостоянок. Как видно из данной гистограммы, 200 автомобилей, покидая автостоянку, выбрасывают большее количество вредных компонентов и тем самым наносят больший ущерб, чем при разовой остановке на перекрестке или при скорости движения 60 км\ч на участке длиной 3 км. В холодный период года выброс вредных веществ на автостоянке увеличивается и, соответственно, увеличивается ущерб. Как видно из рис. 6, он выше суммарного ущерба от выбросов на пяти перекрестках. Существенно снизить выброс загрязняющих веществ и величину ущерба в холодный период года можно с помощью предпускового подогрева двигателей автомобилей. Как видно из рис. 6, особенно эффективен предпусковой подогрев двигателя в течение межсменной стоянки.

В связи с тем, что максимальный ущерб приходится на автостоянки, рассчитаем предотвращенный экологический ущерб от автомобилей автостоянок как организованных, так и импровизированных с использованием методики «Проведение инвентаризации выбросов загрязняющих веществ в атмосферу для автотранспортных предприятий расчетным методом». Результаты показаны на рис. 7–10.

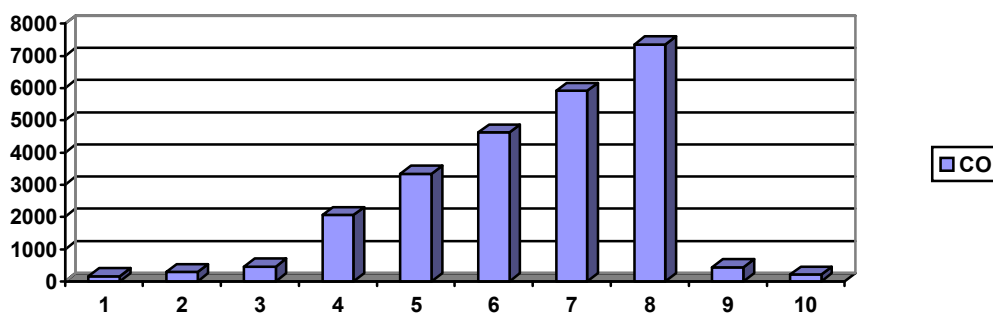


Рис. 7. Величина предотвращенного ущерба (тыс. руб.) от выбросов CO (г\мин), автомобиля при выезде с территории стоянки и возврате при разных температурах окружающей среды: 1 – (+20° C); 2 – (+10° C); 3 – (+5° C); 4 – (-5°...-10°); 5 – (-10°...-15°); 6 – (-15°...-20°); 7 – (-20°...-25°); 8 – (ниже -25°); 9 – предпусковой разогрев двигателя при отрицательных температурах, 10 – подогрев двигателя при межсменной стоянке

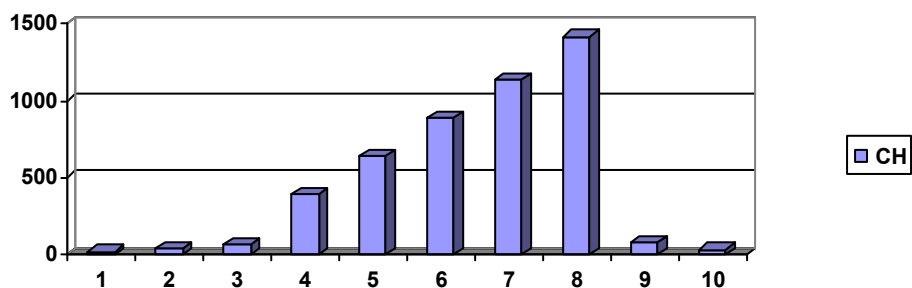


Рис. 8. Величина предотвращенного ущерба (тыс. руб.) от выбросов CH (г/мин), автомобиля при выезде с территории стоянки и возврате при разных температурах окружающей среды: 1 – (+20° C); 2 – (+10° C); 3 – (+5° C); 4 – (-5°...-10°); 5 – (-10°...-15°); 6 – (-15°...-20°); 7 – (-20°...-25°); 8 – (ниже -25°); 9 – предпусковой разогрев двигателя при отрицательных температурах, 10 – подогрев двигателя при межсменной стоянке

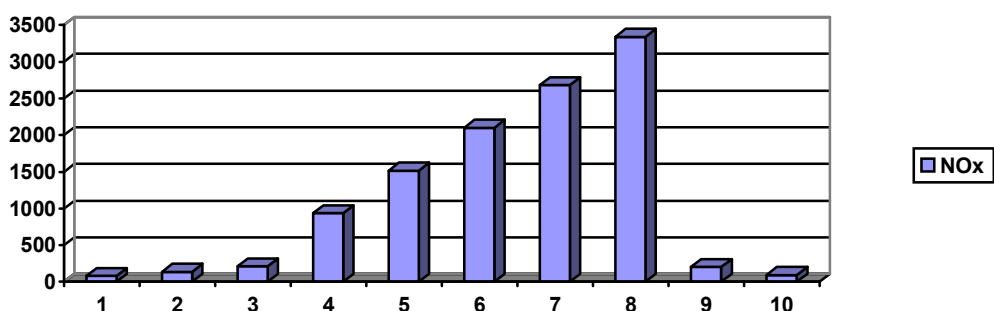


Рис. 9. Величина предотвращенного ущерба (тыс. руб.) от выбросов NOx (г/мин) автомобиля при выезде с территории стоянки и возврате при разных температурах окружающей среды: 1 – (+20° C); 2 – (+10° C); 3 – (+5° C); 4 – (-5°...-10°); 5 – (-10°...-15°); 6 – (-15°...-20°); 7 – (-20°...-25°); 8 – (ниже -25°); 9 – предпусковой разогрев двигателя при отрицательных температурах, 10 – подогрев двигателя при межсменной стоянке

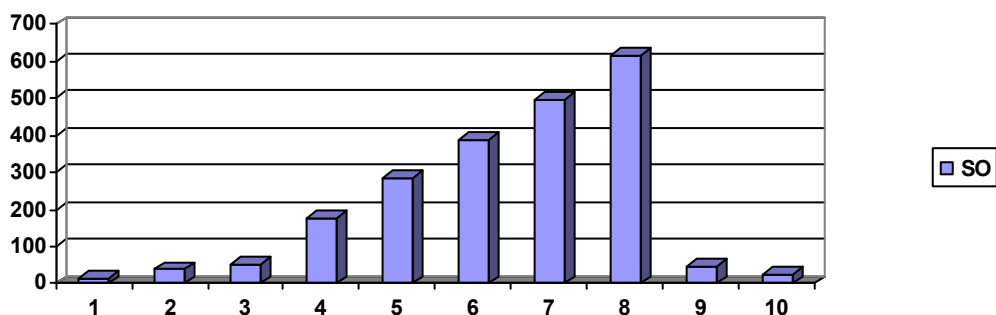


Рис. 10. Величина предотвращенного ущерба (тыс. руб.) от выбросов SO₂ (г/мин) автомобиля при выезде с территории стоянки и возврате при разных температурах окружающей среды: 1 – (+20° C); 2 – (+10° C); 3 – (+5° C); 4 – (-5°...-10°); 5 – (-10°...-15°); 6 – (-15°...-20°); 7 – (-20°...-25°); 8 – (ниже -25°); 9 – предпусковой разогрев двигателя при отрицательных температурах, 10 – подогрев двигателя при межсменной стоянке

На основании данных рисунков можно сделать вывод, что максимальный ущерб от вредного воздействия автотранспорта приходится на зимний период времени года. Экономического результата снижения выбросов можно добиться используя в зимний период предпусковой электроподогрев двигателя автомобиля.

Рассчитаем величину годового предотвращенного ущерба от автостоянок на 100 и 200 автомобилей, а также импровизированных уличных и дворовых парковок на 10 и 20 автомобилей и построим гистограмму. Величины годового предотвращенного ущерба показаны на рис. 11.

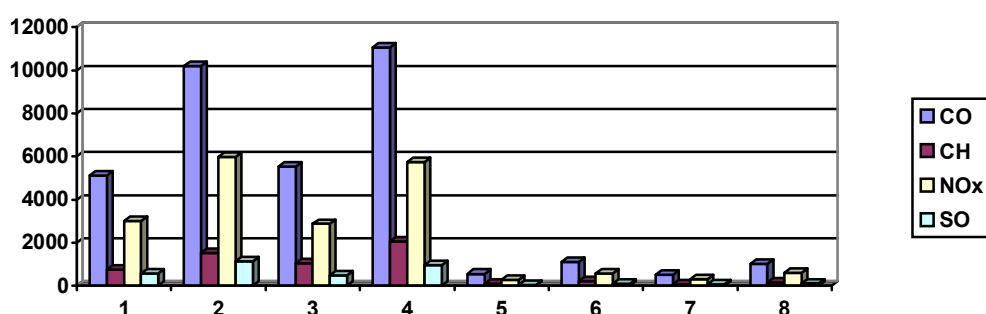


Рис. 11. Величина годового предотвращенного ущерба (тыс. руб.): 1 – теплый период, 100 автомобилей; 2 – теплый период, 200 автомобилей; 3 – холодный период, 100 автомобилей; 4 – холодный период, 200 автомобилей; 5 – теплый период, 10 автомобилей; 6 – теплый период, 20 автомобилей; 7 – холодный период, 10 автомобилей; 8 – холодный период, 20 автомобилей

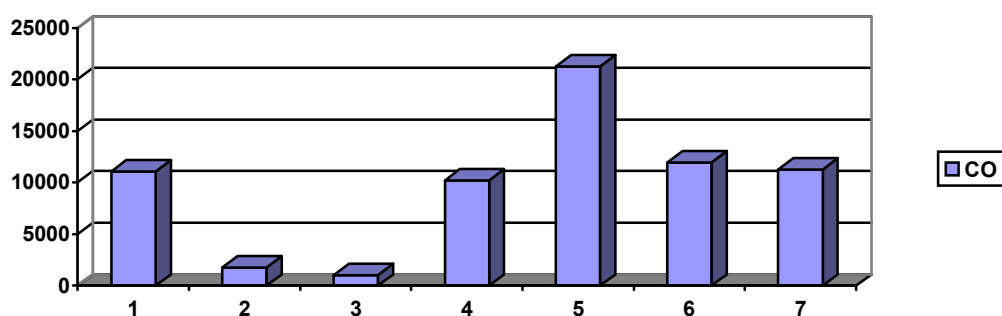


Рис. 12. Величина предотвращенного ущерба (тыс. руб.) от валового выброса CO (кг), всеми автомобилями автостоянки (200шт.): 1– за холодный период времени года; 2 – за холодный период времени года с применением предпускового разогрева двигателя; 3 – за холодный период времени года с применением межсменного подогрева двигателя; 4 – за теплый период времени года; 5 – общий валовый выброс; 6 – общий валовый выброс с применением предпускового разогрева двигателя; 7 – общий валовый выброс применением межсменного подогрева двигателя

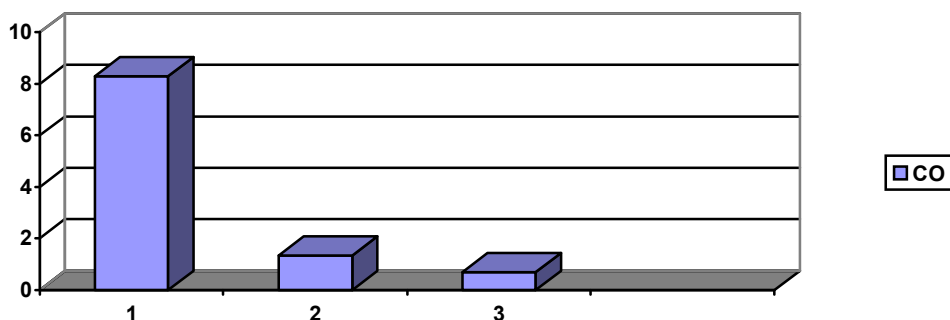


Рис. 13. Величина предотвращенного ущерба (тыс. руб.) от максимального разового выброса CO в сутки: 1 – максимальный выброс; 2 – выброс с применением предпускового разогрева двигателя; 3 – выброс с применением межсменного подогрева двигателя

Так как максимальный ущерб приходится на выбросы CO, рассмотрим гистограмму предотвращенного ущерба от выбросов CO в различные периоды времени года. Величина предотвращенного ущерба от валового выброса CO всеми автомобилями автостоянки показана на рис. 12, 13.

Из гистограмм 12, 13 видно, что максимальный ущерб от выбросов CO приходится на холодный период времени года. Снизить величину ущерба можно за счет применения теплоэлектронагревателей для облегчения пуска двигателя автомобиля. Особенно эффективен разогрев двигателя в период межсменной стоянки автомобиля.

Ниже в табл. приведены величины ущерба от валовых и максимальных разовых выбросов автотранспорта.

Таблица 1

Величина предотвращенного ущерба от валового и максимального разового выбросов автотранспорта

	CO	CH	NO _x	SO ₂
М хол., тыс. руб.	11058,06	2062,98	5733,75	957,37
М холл. эл. пр., тыс. руб.	1781,64	321,16	955,38	201,55
М тепл., тыс. руб.	10204,31	1511,42	5978,81	1134,17
М ^о , тыс. руб.	21262,39	3574,43	11712,56	2091,54
М ^о эл. пр., тыс. руб.	11985,97	1831,06	6934,18	1335,72
G, тыс. руб.	8,30	1,54	4,37	0,71
G эл. пр., тыс. руб.	1,34	0,21	0,73	1,15

Таблица 2

Величина предотвращенного ущерба (тыс. руб.) от выбросов автомобиля при выезде с территории стоянки и возврате при разных температурах окружающей среды

	+20°	+10°	+5° С	-5° - -10°	-10° - -15°	-15° - -20°	-20° - -25°	ниже -25°	Пред- пуско- вой разог- рев	Пред- пуско- вой подог- рев
CO	153,81	286,41	463,21	2047,8	3334,9	4622,1	5907,4	7357,2	438,9	205,61
CH	23,82	42,38	67,13	391,39	638,91	886,43	1133,9	1412,4	81,99	35,58
NOx	83,86	138,56	211,49	933,51	1516,9	2100,3	2683,8	3340,2	204,21	94,81
SO ₂	12,19	38,18	54,10	177,68	283,76	389,84	495,92	615,26	45,08	25,19

Рассмотренная выше экономическая оценка предотвращенного ущерба, относящаяся к подвижным источникам автотранспорта, позволяет оценить экологические и экономические последствия загрязнения атмосферного воздуха от подвижных источников. Для того чтобы заинтересовать предприятия автотранспорта и автовладельцев во внедрении средозащитных мероприятий, необходимы экономические рычаги и стимулы со стороны государства.

Оценка предотвращенного экономического ущерба позволяет определять государственную и экологическую политику и соответственно объем финансирования работ природоохранной направленности.

Следует отметить, что спектр направлений использования показателей экономического ущерба от загрязнения окружающей среды может быть весьма широким. Это размещение производительных сил, оптимизация проектных решений, выбор стратегий в области охраны окружающей среды и развития технологий, экономическое стимулирование средозащитной деятельности, оценка эффективности ресурсосберегающих технологий и др.

Так, научно обоснованное размещение производительных сил, прогнозирование дальнейшего развития территории должно опираться на показатели прогноза экономического ущерба от загрязнения окружающей среды, которые позволят выявить будущие проблемные ситуации и «горячие точки», отказаться от размещения новых хозяйственных объектов в таких местах или предусмотреть соответствующие природоохранные мероприятия в них.

Учет показателя экономического ущерба необходим и при выборе вариантов промышленной и городской застройки, для размещения транспортных магистралей, объектов рекреационного назначения. Это будет способствовать оптимизации проектных ре-

шений. Например, установлено, что расположение химического комбината в черте города приводит к возрастанию ущерба от загрязнения атмосферы в 8–10 раз по сравнению с его размещением в 5 км от городской черты. А также применение предпускового электроподогрева в зимний период позволяет значительно снизить ущерб от открытых автостоянок.

Оценка ущерба – необходимое условие выбора природоохранной стратегии, которая состоит в определении важнейших социальных, экономических и технических целей, системы приоритетов в их достижении. Учет экономического ущерба здесь необходим для пересмотра и уточнения структуры капиталовложений на средозащитные мероприятия, определения наиболее экологически грязных отраслей и регионов.

Список литературы

1. Цыплакова Е.Г., Потапов А.И. Пути снижения экологической опасности автотранспорта при безгаражном хранении: материалы Юбилейной науч.-техн. конф. студ., аспирантов и соискателей СЗПИ. СПб., 2000. – С. 57–73.

2. Цыплакова Е.Г., Потапов А.И. Анализ климатических условий и их влияние на экологию автотранспорта. Проблемы машиноведения и машиностроения: межвуз. сб. Вып. 20. СПб.: СЗПИ, 2000. – С. 106–114.

3. Цыплакова Е.Г., Цыплаков Г.Г., Зинченко А.И. и др. Техно-экономическая и экологическая эффективность ТЭН из КВМ при безгаражном хранении и зимней эксплуатации автотранспорта. Ж. «Колыма», № 1, Магадан, 2003. – С. 62–65.

4. Цыплакова Е.Г., Цыплаков Г.Г., Потапов А.И. и др. Эффективность использования материалов из ТЭН из КВМ при зимней эксплуатации автотранспорта. Экологизация автомобильного транспорта: передовой опыт России и стран Европейского Союза: сб. тр. II Всерос. науч.-практ. семинара с междунар. уч. 7–9 апр. 2004 г., СПб. / под ред. д.т.н. В.Н. Денисова. – СПб.: МАНЭБ, 2004. – С. 126–129.

5. Цыплакова Е.Г., Шаповалова Т.А., Янкевич Ю.Г. Оценка экологической опасности объектов автотранспортного комплекса и их воздействия на состояние селитебных территорий северных городов России на примере Магадана. Ж. Рос. академии наук. Региональная экология. № 1-2.(26)2006. С. 136–141.

МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 334.702:338.24

А. Н. Булатов

Стратегическая матрица перспектив промышленно-торговой межрегиональной кооперации

В статье предлагается стратегическая матрица перспектив межрегиональной торгово-промышленной кооперации, на основе которой были выделены наиболее привлекательные регионы с точки зрения кооперационных связей и обоснованы мероприятия по устранению квазикооперации и совершенствованию форм промышленной кооперации в разрезе конкретных товаров.

In the article the strategic matrix of prospects of interregional trade and industrial cooperation is developed. On the basis of the matrix the most attractive from the standpoint of cooperative ties regions are identified, and justified measures to eliminate quasi-cooperation and improve forms of industrial cooperation in the context of specific commodities are given prove.

Ключевые слова: промышленная кооперация, портфельный анализ, стратегическая матрица перспектив, квазикооперация.

Key words: industrial cooperation, portfolio analysis, strategic matrix of prospects, quasi-cooperation.

В теории и практике стратегического управления широко применяется метод построения стратегических матриц (т. н. «портфельный анализ»). Данный метод может быть плодотворно использован и для исследования определенных аспектов функционирования и развития отношений промышленной кооперации.

Подчеркнем, что методология стратегического «портфельного» анализа может быть использована для анализа и управления промышленной кооперацией не только на микроуровне, но и на уровне экономики государства или региона [1].

На базе методологии «портфельного» анализа нами разработана стратегическая матрица перспектив межрегиональной торгово-промышленной кооперации. Ее общий вид показан на рис. 1. Каждая стратегическая матрица может быть использована для одного товара и одного региона – региона, в котором этот товар производится и из которого он вывозится в другие регионы.

В качестве исходных параметров стратегической матрицы использованы показатели коэффициента корреляции объема вывоза исследуемого товара из региона и объема ввоза в другой исследуемый регион, а также темп роста ввоза данного товара в соответствующий регион. В качестве дополнительного параметра стратегической матрицы используется соотношение объема ввоза товара в соответствующий регион из анализируемого региона (данный параметр условно прямо пропорционален диаметру круга, соответствующего конкретному региону).

Если использование показателя темпа роста рынка сбыта в стратегических «портфельных» матрицах различного типа является достаточно традиционным, то статистический оценочный параметр, такой как коэффициент корреляции (R), в них практически не применяется. Экономически высокий коэффициент корреляции означает совпадение колебания темпов ввоза и вывоза товара из исследуемых регионов, совпадение региональных циклов спроса и предложения и, соответственно, стратегическую совместимость региональных рынков по данному товару [2].



Рис. 1. Общий вид стратегической матрицы перспектив межрегиональной промышленно-торговой кооперации

Высокий темп роста регионального рынка сбыта (ось ординат стратегической матрицы) предполагает необходимость активного развития промышленно-торговой кооперации. Высокий уровень коэффициента корреляции означает целесообразность формирования совместного интеррегионального производства продукции, полуфабрикатов и комплектующих, совместных согласованных и долгосрочных, т. е., по сути, также кооперированных программ развития персонала, и т. п.

Оптимальным является нахождение региона во втором квадранте стратегической матрицы. В этом случае следует максимально укреплять существующее сотрудничество, развивать как на уровне региональных властей, так и на уровне соответствующих региональных саморегулируемых организаций межрегиональные кооперативные связи и т. п. По сути, одной из главных задач построения стратегической матрицы данного типа является именно определение тех регионов, значения которых попадают во второй квадрант регионов, наиболее предпочтительных с точки зрения дальнейшего наращивания и качественного совершенствования кооперационных связей и отношений.

В отношении регионов первого квадранта наблюдается перспективный рост рынков сбыта продукции, но несовпадение экономических циклов интеррегионального ввоза – вывоза (т. е., по сути, спроса и предложения). Для регионов данного квадранта целесообразна стратегия максимально возможного наращивания торговых отношений, усиления кооперационной составляющей в промышленно-сбытовых отношениях. Для этого должен быть использован весь имеющийся спектр сформированных межрегиональных отношений и конкретного маркетингового инструментария предприятия-производителя.

Регионы третьего квадранта характеризуются высоким уровнем совпадения циклов колебания спроса и предложения товаров на региональном рынке, но низкими темпа роста последнего. Для развития данных регионов, названных нами (только в контексте соответствующих товаров, разумеется) проблемными, целесообразен широкий спектр методов кооперации, таких как долгосрочное стимулирование спроса в сопряженных отраслях, совместные межрегиональные меры по развитию рынков, совместное межрегиональное производство модифицированной продукции, в большей степени удовлетворяющей потребностям рынка, и т. п. Конкретные меры, в том числе и в сфере промышленной кооперации, должны быть дифференцированы в зависимости от индивидуальных особенностей конкретного товара.

Наконец, в четвертом квадранте стратегической матрицы располагаются наиболее депрессивные регионы, характеризующиеся как низкими темпами роста рынков сбыта, так и несовпадением циклов спроса и предложения с регионом-производителем. В отношении данных регионов целесообразен качественный пересмотр институциональной базы промышленной кооперации либо даже отказ в обозримой перспективе от активной реализации схем кооперации (затраты даже на организацию такого рода схем могут не окупить себя).

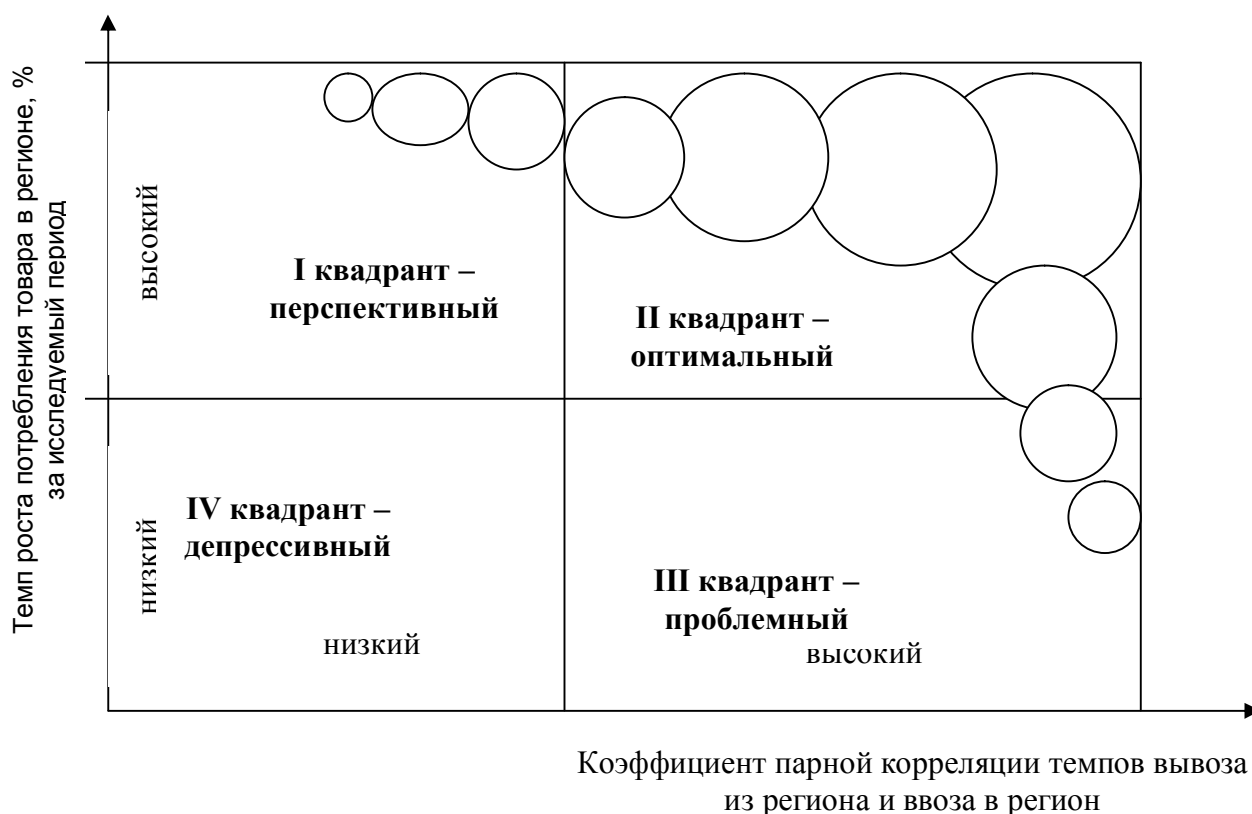


Рис. 2. Оптимальное распределение позиций товаров в рамках стратегической матрицы перспектив межрегиональной промышленно-торговой кооперации

Оптимальным является распределение регионов, показанное на рис. 2: максимальная концентрация регионов-потребителей во втором квадранте стратегической матрицы при некотором количестве регионов в квадрантах I и III с убыванием параметров их доли по мере ухудшения оценочных параметров стратегической матрицы. Как будет показано ниже, фактическое распределение регионов по параметру перспектив промышленно-торговой межрегиональной кооперации существенно отличается от оптимального.

Отдельную проблему для всех стратегических матриц представляет собой количественное разграничение квадрантов модели: данная проблема окончательно методологически корректно не решена даже в классических матрицах типа БКГ [3]. Мы предлагаем дифференцировать ось абсцисс матрицы по параметру коэффициента корреляции темпов, равному 0,5 – меньшие значения данного статистического оценочного параметра свидетельствуют о крайне низком уровне взаимосвязи факторного (темп вывоза) и результативного (темп ввоза) признаков. Ось ординат предлагается разделять на квадранты в зависимости от темпа роста объема вывоза из исследуемого региона за исследуемый период. В том же случае, если темп роста менее 100 % (т. е. вывоз сокращается), за границу квадрантов принимается значение, равное 100 %.

Стратегическая матрица апробирована на примере таких товаров, относящихся к различным видам экономической деятельности промышленных предприятий, как топочный мазут, полиэтилен, полистирол, полимеры стирола и грузовые автомобили, производимым в Республике Татарстан. Взяты те товары, которые производятся на территории республики (а не проходят через нее транзитом) и объемы ежегодного производства которых в 2003–2008 гг. были относительно велики (т. е. товары в определенной степени составляют основу промышленно-производственной специализации республиканской экономики).

В качестве регионов ввоза данных товаров (потенциальных регионов-кооперантов) в рамках данного стратегического анализа приняты регионы Поволжского федерального округа (ПФО). Их совместное рассмотрение целесообразно вследствие сопоставимости расходов на транспортировку продукции в случае организации отношений промышленно-сбытовой кооперации.

По товару «топочный мазут» ни один из исследуемых регионов ПФО не попал в наиболее привлекательный с точки зрения перспектив промышленно-торговой кооперации второй квадрант стратегической матрицы. Более того, во многих регионах ПФО потребление топочного мазута в исследуемый период сокращалось – в значительной мере, по нашему мнению, это обусловлено тем, что данный вид топлива не является вполне экономичным и имеет более экономичные и экологичные заменители (например, природный газ). Следует отметить, что объемы производства данного вида продукции в Республике Татарстан также сокращаются: в 2008 г. вывоз топочного мазута из территории республики составил лишь 74,8 % к уровню 2004 г. (табл. 1).

Таблица 1

Исходные данные для построения стратегической матрицы
перспектив промышленно-торговой кооперации по товару
«топочный мазут», тыс. т

Вывоз из РТ	2004	2005	2006	2007	2008	Корреляция объемов вывоза и ввоза	Темп роста, 2008 к 2004 г., %	Отноше- ние ввоза в региона и вывоза из РТ, %
	874	1492	1525	1054	654			
Регионы ввоза товара								
Республика Башкортостан	48,6	18,4	16,7	4,7	4,6	-0,03	9,47	0,70
Республика Марий Эл	29,4	17,1	23,2	9,1	14,5	0,10	49,32	2,22
Республика Мордовия	43,4	9,3	13,9	1,4	39,9	-0,70	91,94	6,10
Республика Татарстан	51,1	99	41,5	13,6	62,1	0,24	121,53	9,50
Удмуртская Республика	89,8	62,4	69,5	45	62,2	-0,11	69,27	9,51
Чувашская Республика	32,8	46,8	20,3	3,7	78,9	-0,45	240,55	12,06
Пермский край	173	105	26,1	26,6	31,3	-0,09	18,09	4,79
Кировская область	324	304	237	225	273	-0,19	84,26	41,74
Нижегородская область	697	254	241	181	334	-0,47	47,92	51,07
Оренбургская область	11,1	19,6	20	20,4	47,7	-0,51	429,73	7,29
Пензенская область	22,7	38,4	34,9	28,8	43,5	0,06	191,63	6,65
Самарская область	327	111	20,9	54,8	15	-0,21	4,59	2,29
Саратовская область	81,5	89,8	79,6	91,5	230	-0,68	282,21	35,17
Ульяновская область	382	85,2	138	67,1	156	-0,43	40,84	23,85

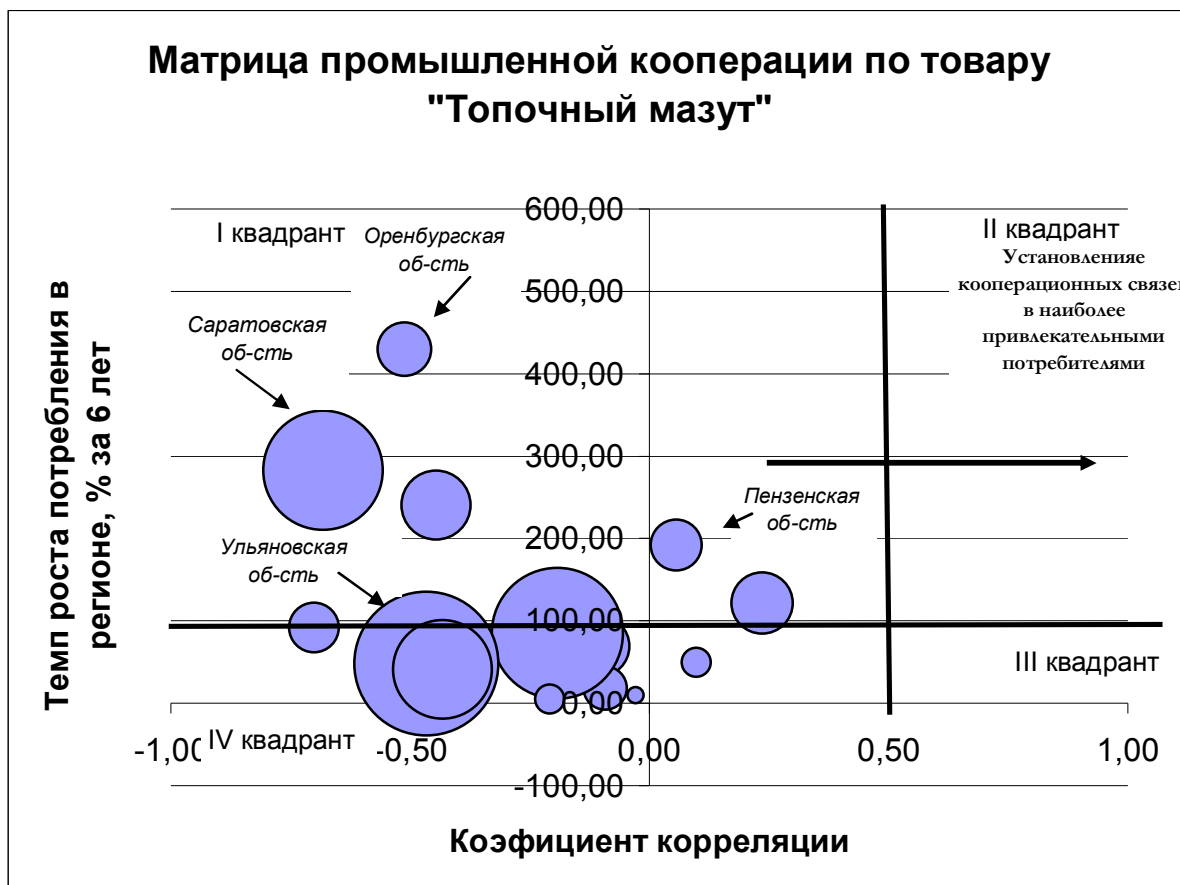


Рис. 3. Стратегическая матрица перспектив промышленно-торговой межрегиональной кооперации по товару «топочный мазут»

Тем не менее, как следует из стратегической матрицы, показанной на рис. 3, достаточно потенциально перспективными регионами промышленно-торговой кооперации с Республикой Татарстан по исследуемому товару выступают Пензенская область, Оренбургская область, Саратовская область и Ульяновская область. Следует отметить, что коэффициент парной корреляции темпов вывоза топочного мазута из РТ с ввозом этого товара в данные регионы ПФО является крайне низким или вовсе отрицательным. Отрицательное значение коэффициента парной корреляции временных рядов свидетельствует о крайнем несовпадении циклов производства мазута в РТ и потребления даже в относительно перспективных (с точки зрения темпов роста ввоза) регионах ПФО.

Соответственно, такие регионы ПФО, как Оренбургская область, Саратовская область и Ульяновская область, потребляют топочный мазут в основном из других регионов, нежели Республика Татарстан. Следовательно, производителям мазута из РТ следует активизировать долгосрочные кооперационные связи с потреби-

лями мазута из данных регионов параллельно с активизацией мероприятий по повышению конкурентоспособности производимой продукции (повышению качества мазута и относительному снижению его реальной, то есть растущей с учетом инфляции, себестоимости и цены).

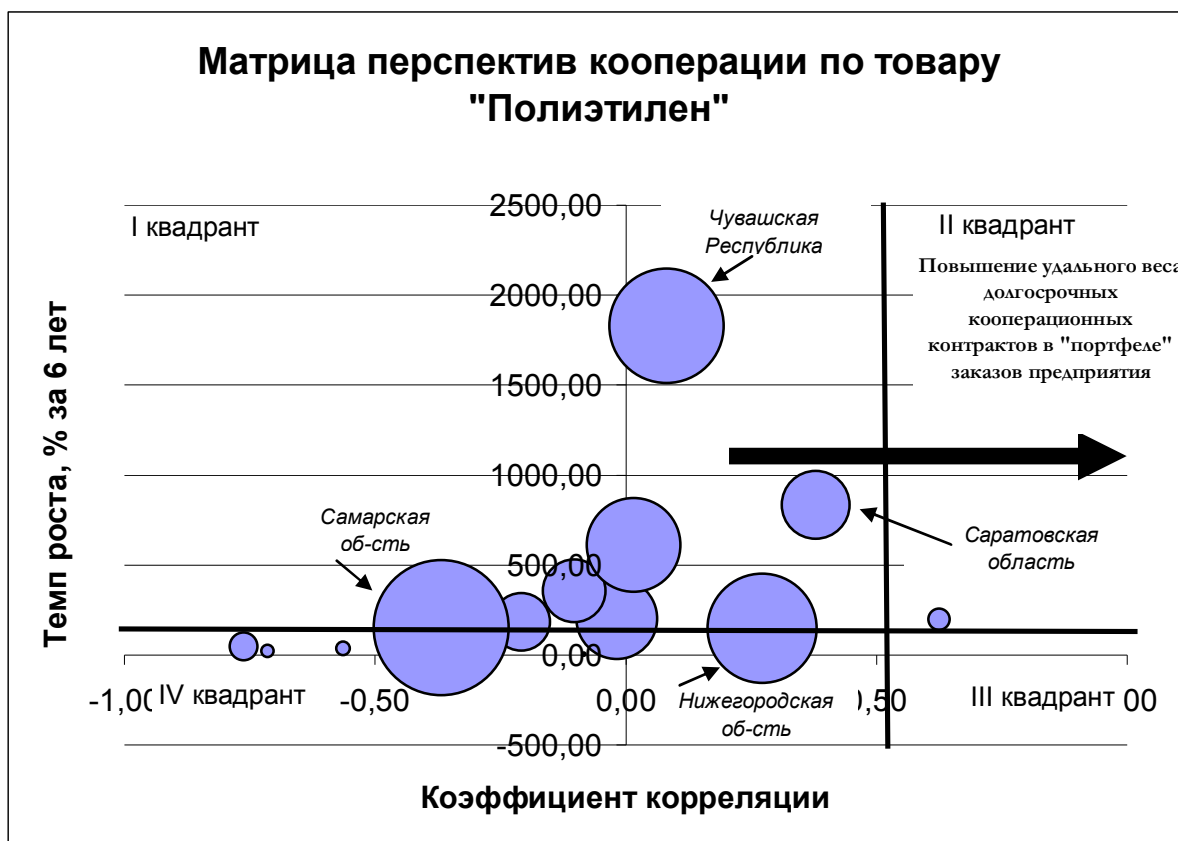


Рис. 4. Стратегическая матрица перспектив промышленно-торговой межрегиональной кооперации по товару «полиэтилен»

Стратегическая матрица перспектив межрегиональной промышленно-торговой кооперации по такому стратегически важному для промышленности Республики Татарстан товару, как полиэтилен, также далека от оптимального вида, показанного на рис. 4. В оптимальном – втором квадранте матрицы – находится только Пензенская область, характеризующаяся, впрочем, крайне низким сравнительным уровнем потребления полиэтилена (всего 0,24 % от общего объема вывоза из РТ) (табл. 2).

Таблица 2

**Исходные данные для построения стратегической матрицы
перспектив промышленно-торговой кооперации
по товару «полиэтилен», т**

Вывоз из РТ	2004	2005	2006	2007	2008	Корреляция объемов вы- воза и ввоза	Темп роста, 2008 к 2004 г., %	Отноше- ние вво- за в региона и вывоза из РТ, %
	182573	232444	234443	187709	226616		124,12	
Регионы ввоза товара								
Республика Башкорто- стан	3713	776	1108	1410	7450	-0,02	200,65	3,29
Республика Марий Эл	952	203	210	258	191	-0,71	20,06	0,08
Республика Мордовия	1944	71	1326	1592	900	-0,76	46,30	0,40
Республика Татарстан	1286	43	541	2222	4565	-0,10	354,98	2,01
Удмуртская Республика	2075	716	4160	5276	3777	-0,21	182,02	1,67
Чувашская Республика	809	584	5608	10471	14776	0,08	1826,45	6,52
Пермский край	1623	1622	7846	11282	9881	0,02	608,81	4,36
Кировская область	725	238	741	690	246	-0,56	33,93	0,11
Нижегород- ская область	9070	12241	17901	17482	13374	0,27	147,45	5,90
Пензенская область	277	218	698	151	550	0,63	198,56	0,24
Самарская область	13636	5021	21035	31703	20356	-0,37	149,28	8,98
Саратовская область	638	764	933	363	5323	0,38	834,33	2,35
Ульяновская область	818	963	67,7	0,9	20,2	-0,08	2,47	0,01

Потенциально перспективными регионами с точки зрения организации долгосрочных отношений промышленно-торговой кооперации по товару «полиэтилен» как с точки зрения темпов роста потребления, так и доли потребления выступают Оренбургская область, Пермский край и Самарская область. В отношении данных регионов целесообразны активные мероприятия по активизации отношений промышленно-торговой кооперации, в том числе и с участием региональных властей – дело в том, что относительно

большие объемы полиэтилена неэффективно закупаются отдельными регионами ПФО не в Республике Татарстан, несмотря на то полиэтилен производства ОАО «Оргсинтез» (г. Казань) вполне конкурентоспособен и по качеству, и по цене.

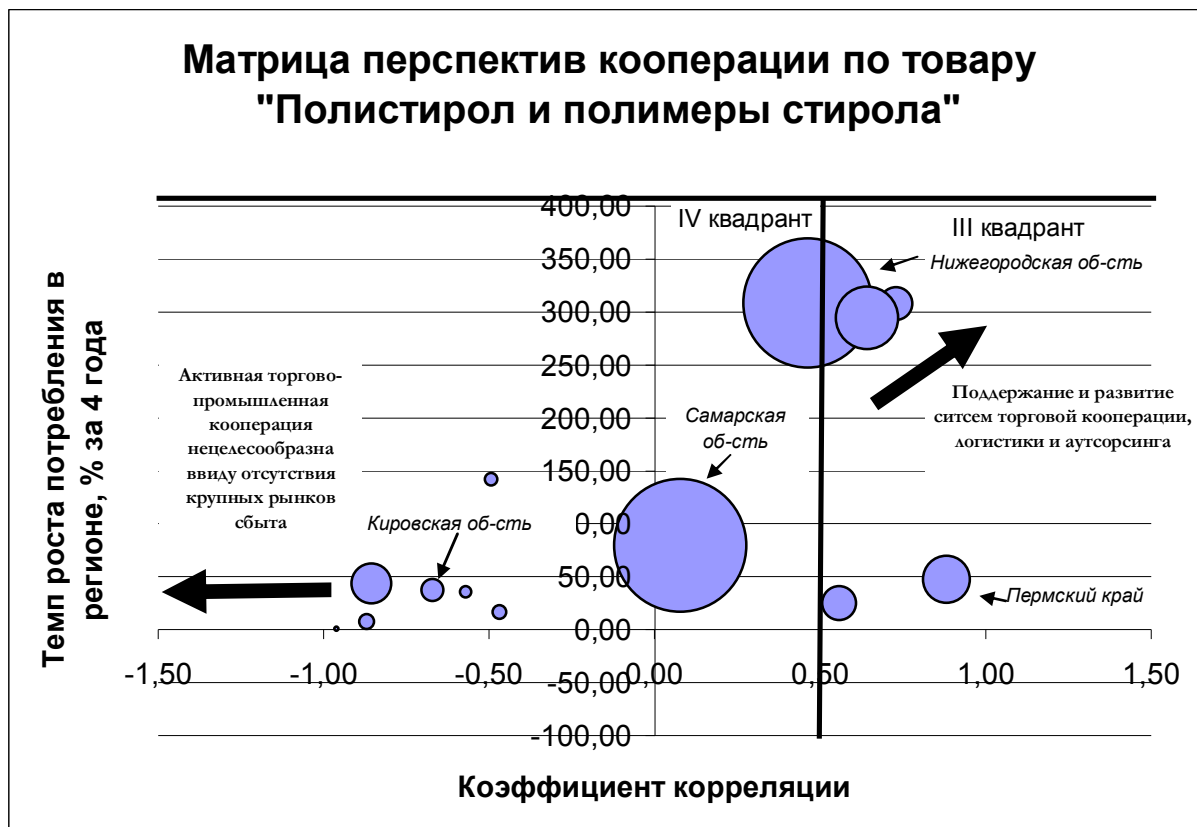


Рис. 5. Стратегическая матрица перспектив промышленно-торговой межрегиональной кооперации по товарной группе «полистирол и полимеры стирола»

Вид матрицы, показанный на рис. 5, весьма любопытен с точки зрения теории стратегического анализа промышленной кооперации. Дело в том, что все имеющиеся регионы ПФО не попали ни в первый, ни во второй квадранты матрицы. Это связано с довольно высокой планкой разграничения квадрантов стратегической матрицы, параллельной оси абсцисс – темп роста вывоза полистирола и полимеров стирола в 2005–2008 гг. составил 463,85 %. Вполне естественно, что промышленные товары данной группы товаров химии и нефтехимии – одни из ключевых продуктов промышленной специализации Республики Татарстан – ориентированы не только на потребление внутри Поволжского федерального округа.

Тем не менее и в рамках ПФО существуют регионы, относительно перспективные с точки зрения организации долгосрочных

отношений промышленной кооперации. Это, в первую очередь, Нижегородская область, характеризующаяся как относительно высоким темпом роста объемов потребления полистирола, так и сравнительно высоким коэффициентом корреляции ввоза и вывоза из РТ, составившим за исследуемый период 0,46 (табл. 3).

Таблица 3

Исходные данные для построения матрицы перспектив
промышленно-торговой кооперации по товарной группе
«полистирол и полимеры стирола», т

Вывоз из РТ	2004	2005	2006	2007	2008	Корреляция объ- емов вывоза и ввоза	Темп роста, 2008 к 2004 г., % ¹	Отно- шение ввоза в региона и выво- за из РТ, %
	н/д	14608	38572	61825	67759			
Регионы ввоза товара								
Республика Башкортостан	29,3	68,2	3	7,9	41,5	-0,49	141,64	0,06
Республика Марий Эл	88,3	16,5	357	565	272	0,73	308,04	0,40
Республика Мордовия	94,8	44,8	41,7	45	33,9	-0,57	35,76	0,05
Республика Татарстан	917	777	606	108	399	-0,86	43,51	0,59
Удмуртская Республика	1132	215	283	238	282	0,56	24,91	0,42
Чувашская Республика	196	227	216	250	211	0,08	107,65	0,31
Пермский край	1184	279	264	460	560	0,88	47,30	0,83
Кировская область	331	400	379	373	123	-0,67	37,16	0,18
Нижегородская область	1297	1875	1933	1409	3996	0,46	308,10	5,90
Оренбургская область	296	181	479	77,5	48,5	-0,47	16,39	0,07
Пензенская область	871	259	214	68,9	6,2	-0,96	0,71	0,01
Самарская область	5305	3286	2563	2040	4204	0,08	79,25	6,20
Саратовская область	776	916	88	68,3	58	-0,87	7,47	0,09
Ульяновская область	322	35,5	46	84,3	947	0,64	294,10	1,40

¹ По строке «вывоз из РТ» темп роста 2008 к 2005 г.

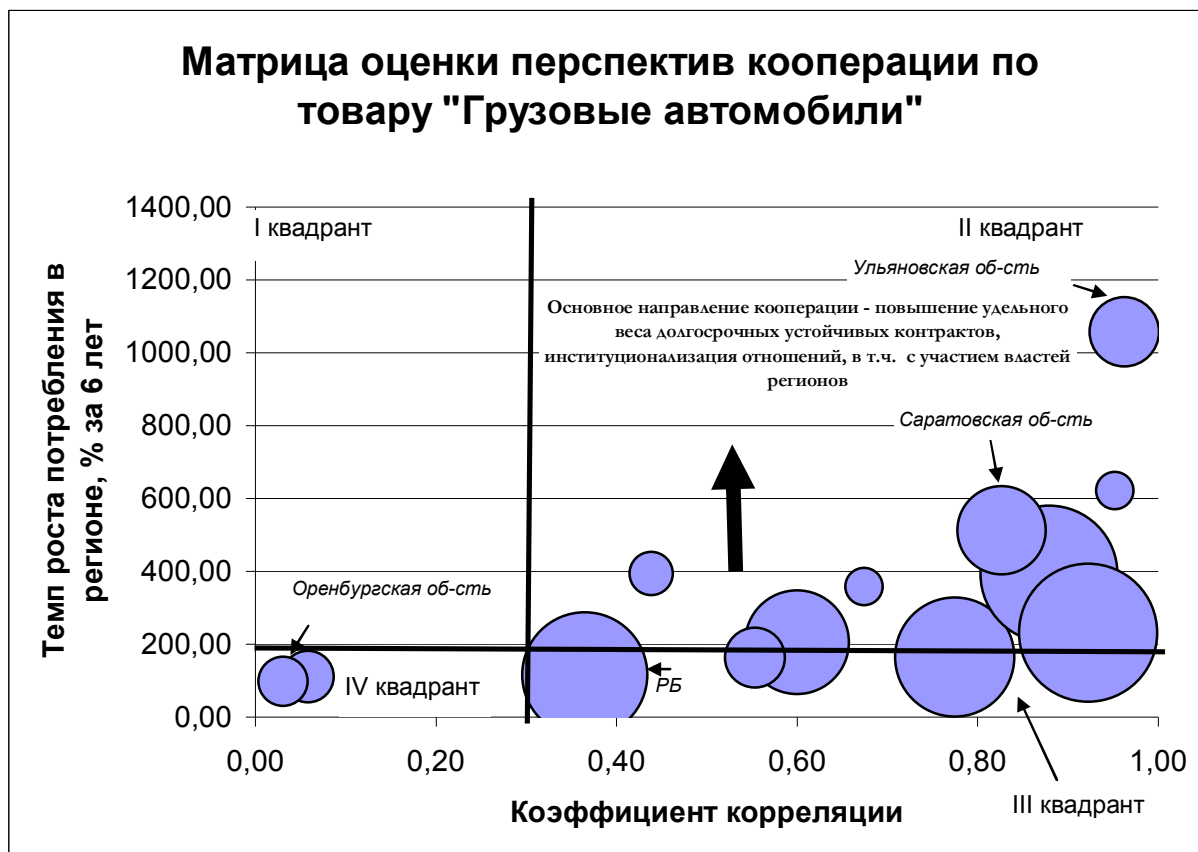


Рис. 6. Стратегическая матрица перспектив промышленно-торговой межрегиональной кооперации по товару «грузовые автомобили»

Показанная на рис. 6 стратегическая матрица перспектив промышленно-торговой межрегиональной кооперации по товару «грузовые автомобили» в наибольшей степени соответствует идеальному для данного типа инструментов «портфельного» анализа виду. В частности, наиболее крупные среди регионов ПФО потребители данного товара (в частности, Ульяновская, Саратовская, Нижегородская области) расположены во втором квадранте стратегической матрицы. Соответственно с данными регионами, с которыми и без того у ОАО «Камаз» существуют устойчивые долговременные торговые отношения, следует совершенствовать налаженные отношения промышленно-сбытовой кооперации, в частности, не допустить их разрыва в условиях кризиса.

В то же время у некоторых крупных регионов-потребителей (например, Республики Башкортостан) в 2004–2008 гг. наблюдался относительно небольшой рост потребления данного промышленного товара, а в период кризиса темпы роста, соответственно, даже стали менее ста процентов. Это, естественно, представляет стратеги-

ческую угрозу и с учетом важности исследуемого товара для всей жизнедеятельности г. Набережные Челны требует кардинального разрешения на уровне межрегиональных политико-экономических связей¹.

В целом разработанная стратегическая матрица перспектив межрегиональной промышленно-торговой кооперации позволяет выделить наиболее привлекательные с точки зрения текущих и потенциальных кооперационных связей и отношений регионы, обосновать мероприятия по совершенствованию форм промышленной кооперации в разрезе конкретных товаров.

Таблица 4

Исходные данные для построения стратегической матрицы перспектив промышленно-торговой кооперации по товару «грузовые автомобили», штук

Вывоз из РТ	2004	2005	2006	2007	2008	Корреляция объемов вывоза и ввоза	Темп роста, 2008 к 2004 г., %	Отношение ввоза в региона и вывоза из РТ, %
	13802	17964	18562	20690	27864		201,88	
Регионы ввоза товара								
Республика Башкортостан	3093	2867	1380	2940	3570	0,36	115,42	12,81
Республика Марий Эл	54	112	181	255	335	0,95	620,37	1,20
Республика Мордовия	561	796	283	370	624	0,06	111,23	2,24
Республика Татарстан	1220	2598	1131	1849	2499	0,60	204,84	8,97
Удмуртская Республика	93	51	279	87	332	0,67	356,99	1,19
Чувашская Республика	293	379	262	348	662	0,89	225,94	2,38
Пермский край	1991	1387	1473	1965	3275	0,77	164,49	11,75
Кировская область	113	645	283	508	444	0,44	392,92	1,59
Нижегородская область	1095	1170	2510	3731	4292	0,88	391,96	15,40

¹ Следует отметить, что в настоящее время взаимоотношения руководства РТ и РБ не являются идеальными, абсолютно согласованными.

Продолжение табл. 4

Оренбургская область	576	447	914	1056	564	0,03	97,92	2,02
Пензенская область	519	738	238	758	845	0,55	162,81	3,03
Самарская область	1906	2201	1736	3012	4388	0,92	230,22	15,75
Саратовская область	354	1139	447	1656	1815	0,83	512,71	6,51
Ульяновская область	107	216	378	731	1131	0,96	1057,01	4,06

Кроме того, стратегическая матрица позволяет косвенным образом оценить и тенденции квазикооперации. Так, по товару «грузовые автомобили» ввоз в РТ составляет 8,97 % от вывоза (табл. 4) или 2499 штук. Понятно, что частично ввозятся импортные и малоформатные грузовые автомобили, но если ввозятся аналоги вполне конкурентоспособной продукции ОАО «Камаз» (да еще и по завышенным ценам, то едва ли не преступление перед экономикой республики, особенно находящейся в условиях кризиса (за 6 мес. 2009 г. объем производства ОАО «Камаз» сократился в натуральном выражении более чем в два раза, что чревато серьезными негативными социальными последствиями в монопромышленном городе Набережные Челны). Соответственно, все факты ввоза грузовиков на территорию РТ должны быть подвергнуты жесткому аудиту, в том числе и на предмет выявления коррупционных схем квазикооперации. В дальнейшем такого рода экономическая практика, по нашему мнению, должна быть полностью прекращена.

Список литературы

1. Ансофф И. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Афонин И.В. Управление развитием предприятия: стратегический менеджмент, инновации, инвестиции, цены. – М.: Дашков и К, 2007. – 380 с.
3. Якимов А.В. Проблемы кооперативного взаимодействия // Принципы экономической науки. – 2008. – № 5. – С. 7–14.

Непрерывное образование как условие инновационного развития промышленности

В статье рассматривается одна из важнейших форм непрерывного образования – повышение квалификации современных российских менеджеров в президентской программе «Программа подготовки управленческих кадров». Анализируются различные аспекты эффективности программы, включая инновационный аспект. В результате выявляются основные направления дальнейшего повышения эффективности программ, имеющих целью повысить уровень профессиональной подготовки менеджеров.

In this article the authors consider one of the most important forms of continuing education – raising the level of modern Russian managers' skill in presidential program "Training Program for Administrative Personnel". Different aspects of the efficiency of the program, including the innovation aspect, are analyzed. As a consequence of it the main directions of the subsequent enhancement of the efficiency of the programs, the aim of which is to raise the level of managers' skill, are brought to light.

Ключевые слова: непрерывное образование, менеджер, подготовка управленческих кадров, инновационное развитие промышленности.

Key words: continuing education, manager, training for administrative personnel, innovation development of industry.

В 2000–2001 гг. (начальный этап) и последующие годы по заданию Центральной комиссии по организации подготовки управленческих кадров при Правительстве РФ было проведено исследование эффективности «Программы подготовки управленческих кадров» (президентская программа). Исследование проводилось в Санкт-Петербурге и Ленинградской области. Один из авторов статьи (А. Сарно) принимал непосредственное участие в этом исследовании. Анализ полученных данных позволил сформулировать ряд выводов, часть которых излагается ниже.

Рост инновационных возможностей промышленной фирмы немислим без активизации образовательного потенциала ее персонала. Менеджеральный корпус многих фирм не без оснований полагает, что современная ориентация российской промышленности на формирование инновационной экономики требует серьезной активизации образовательных процессов. Здесь потребуется не только заинтересованное участие работников в новшествах на каждом рабочем месте, но и доскональное понимание работниками своей роли в производственном процессе, понимание ими и роли собственного подразделения в общем цикле производства.

Ряд обществоведов обратили внимание на довольно неожиданный для них факт: многие институциональные и организационные структуры, характерные для советской системы, оказались достаточно жизнеспособными и в современной рыночной России, несмотря на достаточно интенсивные перемены, порожденные реформами (Кларк, 1995; Мелин, 2003; Радаев, 2007). При диктате плана промышленные предприятия не обладали сколько-нибудь существенной автономией, их активность прямо диктовалась отраслевыми министерствами. Некоторые экономисты называли такое положение предприятий – системой «мягкого ограничения бюджета» (Kornai, 1959).

Министерства регламентировали материальные, финансовые, кадровые ресурсы предприятий, они определяли параметры их «образовательной политики». Рост образовательного уровня, повышение квалификации кадров, масштабы переподготовки – не были предметом инициативы самих промышленных предприятий или их руководства. Поэтому не вызывает удивления, что деятельность такого рода воспринималась менеджерами того периода как навязываемая им извне и не вызывала у них сколько-нибудь заметного энтузиазма.

Казалось бы, реформы, высвободившие инициативность руководителей и хозяев фирм, менеджеров, должны были бы существенно изменить их отношение к росту квалификационного уровня персонала. Ведь уровень образованности работников, их квалификация выступают прямым условием успеха фирм на рынке, а если учесть особенности международного рынка, то и условием выживания этих фирм. Однако заметного улучшения в ориентации менеджеров на интенсификацию образовательных процессов не произошло.

Это подтверждено тремя проведенными нами репрезентативными анкетными исследованиями, осуществленными в промышленности Санкт-Петербурга в 1999–2008 гг. В ходе опросов исследовались три характеристики «собственных усилий» фирмы, которые можно рассматривать как вложения ее ресурсов в повышение квалификации персонала: обучение сотрудников за рубежом, использование дистанционных систем обучения, организация обмена опытом между работниками фирмы. Для сравнения рассматривался и такой способ повышения квалифицированности персонала, который в контексте образовательной политики правильнее было бы назвать пассивным – привлечение западных менеджеров, обладающих повышенным уровнем квалификации, менеджерской культуры.

Данные о динамике названных характеристик приведены в табл. 1. К сожалению, показатели такой активности оказались весьма низкими не только для 1999, но и для 2008 г.

Таблица 1

Повышение квалифицированности персонала
(средневзвешенный ранг)

Применяемые практики	1999	2004	2008	Динамика активности 1999–2008
Активное использование дистанционных систем обучения для сотрудников	1,39	1,68	2,26	0,87
Обучение и повышение квалификации сотрудников фирмы за рубежом	1,52	1,38	1,80	0,28
Организация регулярного обмена опытом между работниками фирмы	3,05	2,98	3,15	0,10
Достижение успеха в основном за счет привлечения западных менеджеров	0,93	0,89	1,19	0,26
Средневзвешенная оценка	1,72	1,73	2,10	0,37

Не существует менеджеров, которые не знают, что чем выше квалификация персонала, тем выше эффективность фирмы. Однако при характерном для периода реформ спаде экономики серьезные усилия по повышению квалификации персонала действующими менеджерами воспринимается как непозволительная роскошь. Понятно, что привлечение западных менеджеров реально слишком дорого для российских фирм. В 1999 г. только 0,7 % фирм могли себе позволить это «в полной мере», а 4,0 % – «в значительной степени». К числу таких фирм принадлежат почти исключительно фирмы в зарубежном владении. В 2008 г. ситуация почти не изменилась, «в полной мере» зарубежных менеджеров привлекало 1,5 % фирм региона, а в «значительной степени» – 3,1 %. Данный сдвиг объясняется в основном тем, что само число фирм, находящихся в зарубежном пользовании, в регионе несколько возросло.

Также достаточно дорогостоящее мероприятие – послать сотрудников за рубеж для обучения. В 1999 г. только 3,3 % фирм могли себе это позволить «в полной мере», а в 2008 – 6,1 %. Но российские фирмы в 1999 г. весьма слабо использовали и относительно недорогие дистанционные системы обучения для сотрудников. Только 4,2 % фирм «в полной мере» используют эти системы, а 4,9 % фирм – «в значительной степени». В 2008 г. ситуация несколько позитивно изменилась: «в полной мере» эту практику стали применять 6,9 % фирм, а «в значительной мере» – 12,2 %. Конечно, активизация дистанционного обучения в фирмах – один из признаков конструктивного влияния на российскую экономику утверждаю-

щегося в мире информационного общества. И можно ожидать в ближайшей перспективе заметную дальнейшую интенсификацию данной менеджериальной практики.

Естественно, наиболее популярной системой обучения выступает в условиях кризиса повышение компетентности каждого работника (обмен опытом) прямо в ходе повседневной жизнедеятельности организации. Ее использование не требует от фирмы сколько-нибудь заметных затрат. Но даже эта практика по своему применению весьма далека от того, чтобы ее называли повсеместной. В 1999 г. 17,7 % фирм «в полной мере» используют такой вид неформального обучения, 23,8 % фирм применяли его «в значительной степени». В 2008 г. эта практика едва заметно активизировалась, но не за счет увеличения доли фирм, активно применяющих ее – она осталась практически неизменной, а за счет тех фирм, которые почти совсем не применяли ее и стали применять хотя бы «в слабой» и «в средней степени».

Самые серьезные шансы для активизации образовательных процессов дает современная ориентация российской промышленности на формирование инновационной экономики. Здесь потребуются заинтересованное участие работников в новшествах на каждом рабочем месте, доскональное понимание работниками своей роли в производственном процессе и роли собственного подразделения в общем цикле производства. Эти три характеристики также нашли отражение в наших исследованиях. Данные об их динамике приведены в табл. 2. С сожалением приходится констатировать, что сегодня активизация заинтересованности работников в инновациях, в расширении их знаний о своем месте в инновационных процессах довольно низкая. Показатели 1999 и 2008 гг. почти идентичны.

Таблица 2

Мотивация персонала к инновационной активности
(средневзвешенный ранг)

Применяемые практики	1999	2004	2008	Динамика активности 1999–2008
Повышение индивидуальной рефлексивности работников – понимания работниками их собственных ролей	2,60	2,82	3,05	0,45
Повышение структурной рефлексии работников – понимания ими ролей различных подразделений фирмы	2,26	2,70	2,85	0,59
Систематический сбор инновационных предложений от персонала	2,34	2,23	2,46	0,12
Средневзвешенная оценка	2,46	2,47	2,67	0,21

Особый интерес для данного исследования представлял такой вопрос в анкете: в какой мере в фирме менеджерам удается решать задачу повышения индивидуальной рефлексивности работников: его собственной роли в организации, возможных для него стратегий жизнедеятельности в организации. Такая рефлексия может стать благоприятной базой для наиболее эффективного мотивирования работников – предоставления им более благоприятных ролевых позиций в фирме¹. В российской культуре менеджмента эта задача «ведет свою родословную» от известного требования А. Суворова к каждому солдату в бою: знай свой маневр.

В современной российской науке о менеджменте это требование интерпретируется как целесообразность повышать уровень субъектности персонала в целом и каждого работника в отдельности. Чем выше компетенция работников, информированность каждого из них о той роли, которую каждый играет в фирме как системном целом, тем эффективнее деятельность фирмы. В 2008 г. 9,2 % фирм были «в полной мере» активны, чтобы повышать такой уровень субъектности персонала и каждого работника в отдельности. Еще 21,4 % фирм были активны в этом направлении «в значительной степени». Это, конечно, крайне низкий показатель. Ведь, если работник улавливает, что фирма не заинтересована в улучшении его ролевой позиции, то он вправе это интерпретировать как игнорирование его личности.

Для того чтобы понимание работниками своей роли в фирме было бы эффективным, важно также, чтобы работники достаточно хорошо понимали роли и функции различных подразделений фирмы. Речь в этом случае идет о повышении структурной рефлексии работников – повышении понимания работниками роли различных подразделений организации для успешности фирмы в целом. Российские менеджеры менее активно проводят в жизнь такой подход. В 2008 г. – лишь 4,6 % фирм были «в полной мере» активны в применении данного принципа и 13,1 % – «в значительной степени».

Характерно, что в ходе опроса интервьюерам встречались случаи активного неприятия менеджерами названной практики. Высказывалось и довольно категоричное суждение: руководству нецелесообразно предоставлять рядовым работникам информацию о функционировании различных подразделений фирмы. Это пробуждает излишнее любопытство, отвлекает от исполнения прямых обязанностей. Правда, статистически это не слишком уж большая

¹ Sarno A. Social partnership as a gear of improvement of labor motivation, In: Humanitarian sciences. 1998. № 3–4, (13–14). – SPb.: ISEP RAN, 1998. P. 33–40.

группа. Только 12,1 % фирм можно отнести к той категории, где менеджеры полагают нецелесообразным информировать персонал о структурных подразделениях фирмы, о функциональных связях между ними.

Систематический сбор инновационных предложений от персонала полезен не только по своему «прямому назначению», когда какие-либо внедренные предложения дают прибыль фирме. С точки зрения довольно большой части менеджеров, эта практика повышает чувство сопричастности работника фирме. К сожалению, в 2008 г. лишь 0,8 % фирм применяли ее «в полной мере» и 16,8 % – «в значительной степени».

Эмпирические данные показывают, что в настоящее время в фирмах российской промышленности преобладает отношение к рабочей силе как естественно самовоспроизводящемуся ресурсу. Большинство менеджеров ориентировано на извлечение прибыли в возможно более короткие сроки. Поэтому вложения в развитие персонала выглядят в их глазах как неоправданно щедрая благотворительность. Такое поведение в какой-то мере оправдано в ситуациях, когда на карту поставлено выживание фирмы. Но это никак невозможно назвать ориентацией на долговременную стратегию развития, которая объявлена российским правительством в связи с переходом экономики на инновационный путь развития. Серьезный рост инновационных возможностей промышленной фирмы немыслим без активизации творческого потенциала ее персонала. К сожалению, данные показывают, что сегодня в российском менеджменте все еще преобладает игнорирование этого творческого потенциала.

Это означает, что образовательная политика государства должна сделать особый акцент на активизацию процессов формального и неформального обучения в промышленных фирмах. Если действующие менеджеры еще не восприняли необходимости резко интенсифицировать процессы повышения квалификации персонала, то заботу об этой интенсификации должно взять на себя государство. Без этого создание инновационной экономики попросту невозможно.

Список литературы

1. Блом Р., Мелин Х., Сарно А. и др. Менеджеры и менеджмент в России: реальность и перспективы. СПбГУЭФ, 2008.
2. Castells M. The information age: Economy, Society and Culture. Volume 1. The Rise of the Network Society. Second edition. Blackwell: Oxford, 2000.
3. Clarke S. Management and Industry in Russia. Avebury: Aldershot, 1995.
4. Sarno A. Motivation processes: Regulating and Support in labor relations. Univ. of Economics and Finance: St Petersburg, 1997.
5. Радаев В. Корпоративное управление в современной России: опыт и перспективы. М., 2007.

Антикризисный менеджмент: организационный и образовательный компоненты

В статье рассматриваются ключевые компоненты анализа антикризисной ситуации, в частности, положительную роль в кризисных ситуациях могут играть антикризисные образовательные программы.

In this article key components of the analysis of crisis proof situation are considered. In particular, we believe educational programs can play a positive role in crisis situations.

Ключевые слова: антикризисная ситуация, причины кризисной ситуации, кризис управления, антикризисные образовательные программы.

Key words: crisis proof situation, causes of the crisis situation, crisis of management, crisis proof educational programs.

В настоящее время в результате экономического кризиса в Российской Федерации число убыточных предприятий значительно возросло. При этом необходимо заметить, что и многие благополучные предприятия оказались в состоянии неплатежеспособности. Как показывает теория и подтверждает опыт, причины (и внешние, и внутренние) – в несоответствии стратегии предприятия изменениям во внешней среде. В связи с этим необходимо:

- выделить стадии кризисной ситуации;
- выявить и проанализировать внешние и внутренние причины кризиса;
- принимать решения в кризисной ситуации;
- выявить психологические аспекты в кризисной ситуации;
- наметить технологию выхода из кризиса;
- найти возможность привлечения консалтинговой компании по выходу из кризиса;
- создать образовательные антикризисные программы и т. п.¹

¹ Антикризисный менеджмент / под ред. проф. А.Г. Грязновой. М.: ТАНДЕМ; ЭКМОС, 1999; Антикризисное управление: конспект лекций. М.: ЭКМОС, 2008; Антикризисное управление: учеб. / под ред. Э.М. Короткова. М.: ИНФРА-М, 2007.

В своей статье мы выделили несколько, но важных, с нашей точки зрения, проблем антикризисного менеджмента (или антикризисного управления):

Стадийный характер кризиса. На наш взгляд, очень важно своевременно обнаружить сигналы формирования кризисной ситуации и предвидеть его наступление. Традиционно выделяют три стадии кризисной ситуации:

- ранняя – характеризуется отдельными случаями проявления неэффективности в производстве и сбыте, которые выражаются в увеличении товароматериальных запасов при стабильных или снижающихся темпах роста объемов продаж, ускорения оборачиваемости кредиторской задолженности, возникновением проблем с поставками и качеством производимой продукции;

- промежуточная – отличается нехваткой материалов, более частыми проблемами, связанными с качеством продукции, приостановкой поставщиками продаж в кредит и с требованиями оплаты наличными деньгами, несвоевременной выдачей заработной платы;

- поздняя – при которой предприятие в целом находится в состоянии хаоса: производственные графики не выполняются, производство сдерживается недостатком материалов, поставщики требуют наличной оплаты, у фирмы наблюдается нехватка собственных оборотных средств.

Сегодняшние условия поставили многие предприятия на позднюю стадию кризисной ситуации, что предполагает необходимость разработки адекватной стратегии антикризисного управления.

Внешние и внутренние причины кризиса. Кризис предприятия вызывается несоответствием его финансово-хозяйственных параметров параметрам окружающей среды. Причин разразившегося кризиса предприятия много, и их можно разделить на две основные группы: внешние, которые не зависят от предприятия или на которые оно может повлиять в незначительной степени; внутренние, которые возникли в результате деятельности самого предприятия.

Внутренние факторы, возникающие в результате деятельности самого предприятия, которые во многом послужили причиной кризиса, согласно проведенным исследованиям усиливают действие внешних факторов.

Принятие решений в кризисной ситуации. Большинство кризисов на предприятиях возникают из-за такого внутреннего фактора, как неправильное управление. Управляющий в своей деятельности должен в основном исправлять ошибки, допущенные менеджерами предприятия. Однако делать это он должен не обычными способами, а используя арсенал антикризисного управления.

Критерии принятия решений в кризисном положении должны отличаться от критериев при нормальном развитии. В рамках нормального развития принятие решений направлено на достижение стратегических целей развития в долгосрочном периоде. При переходе предприятия в кризисное состояние в долгосрочной перспективе целью является полная финансовая стабилизация, а в краткосрочном – максимизация или экономия денежных средств. Образно можно сказать, что стратегическое управление и планирование – это длительная концепция управления предприятием, рассчитанная на дальние цели, решение стратегических вопросов на будущее, а антикризисное управление – это оперативное, «пожарное» управление, рассчитанное на поиск выхода из кризисного состояния предприятия.

Любую ситуацию, в которой предприятие не успевает подготовиться к изменениям, можно считать кризисной. Чтобы этого не произошло, необходимо вовремя понять причины, по которым экономика предприятия оказалась в кризисе, и принять меры еще до внешнего проявления трудностей (финансовых сложностей).

Антикризисные образовательные программы и консалтинговые фирмы. В условиях финансового кризиса предприятия, планирующие привлечение консультантов, задаются вопросом: отказаться временно от консалтинга как от вторичной статьи затрат либо, наоборот, в срочном порядке прибегнуть к нему как к одному из способов выведения компании из состояния кризиса. Например, определение тактики предприятия в условиях кризиса, процедуры (технологии) выхода из кризиса можно отдать консалтинговой фирме.

Но при этом не нужно забывать об «антикризисном» образовании группы высших менеджеров (руководителей) предприятия. В какой степени руководителям высшего звена необходим дополнительный «антикризисный» ликбез? Во-первых, инструменты и подходы к анализу внешней и внутренней среды значительно отличаются во время кризиса. Во-вторых, принятие решений при антикризисном управлении и в рамках «нормального» управления значительно отличаются. Следовательно, необходимые инструменты для анализа предприятия и принятия решений во время кризиса можно приобрести в бизнес-образовательных компаниях.

Многие консалтинговые фирмы предлагают значительный набор образовательных программ антикризисной ориентации. Типовыми признаны: «Управление изменениями», «Управление компанией», «Управление финансами».

Основные направления использования консалтинговых услуг при антикризисном управлении – участие консалтинговых компаний в разработке и реализации антикризисных программ:

- оптимизация бизнес-процессов;
- сокращение численности персонала (определение оптимальной численности согласно оптимизации бизнес-процессов);
- повышение эффективности труда;
- принятие новой концепция мотивации персонала (политика выплат в соответствии с эффективностью работников);
- увеличение привлекательности предприятия.

Технологическая схема процесса управления в кризисной ситуации. Технологическая схема антикризисного управления состоит из восьми блоков. Они характеризуют возвратно-поступательную последовательность различных операций и их групп при разработке и осуществлении управленческого решения и, таким образом, – оптимальный вариант выхода компании из кризисной ситуации¹.

Блок 1. На этом этапе антикризисного управления создается специализированная рабочая группа. Она может состоять как из собственных кадров организации, так и из специалистов, приглашаемых со стороны на время возможной или реальной кризисной ситуации. Специалисты должны владеть такими знаниями, как теория кризисов, прогнозирования, конфликтология, разработка управленческих решений, исследование систем управления, макроэкономика, микроэкономика и т. д.

Группа может быть выделена в отдельную структурную единицу или иметь статус консультирующего органа при аппарате управления организацией. Критериями отбора в корпус специалистов антикризисного управления являются специфика личности, опыт практической деятельности, характер образования и социально психологическая направленность деятельности.

Блок 2. Это второй этап в технологической схеме антикризисного управления. Здесь предполагается проверка целесообразности и своевременности проведения мероприятий по антикризисному управлению. При нецелесообразности происходит возвращение к исходной ситуации – поиску новых целей, планированию по ним специальных мероприятий. Если есть обоснование целесообразности и своевременности «включения» антикризисного управления, совершается переход к блоку 3.

¹ Антикризисное управление: учеб. / под ред. Э.М. Короткова. М.: ИНФРА-М., 2007.

Блок 3. На этом этапе идет разработка управленческих решений антикризисного характера, которая осуществляется, в свою очередь, в несколько этапов. Основным из них является сбор исходной информации о ситуации в организации, определение путей вывода её из кризисной ситуации, определение необходимых ресурсов, проверка возможности достижения поставленных целей.

Блок 4. Создание системы реализации управленческих решений по выводу организации из кризисной ситуации. При этом группой специалистов, подготовившей эти решения, определяются их конкретные исполнители. Исполнитель должен располагать необходимыми и достаточными ресурсами для выполнения антикризисного управленческого решения, а также по своей квалификации он должен соответствовать уровню и сложности поставленных перед ним задач. В противном случае выполнение мероприятий антикризисного управления пойдет по иной схеме, отличной от запланированной, а может быть, станет невозможным.

Блок 5. На этом этапе антикризисного управления организуется выполнение управленческих решений. Это конкретные организационно-практические мероприятия, реализация которых в четко определенной последовательности позволит достигнуть целей, поставленных при антикризисном управлении.

Блок 6. На следующем этапе необходимы оценка и анализ качества выполнения управленческих решений по показателям деятельности организации. Если качество выполнения управленческого решения удовлетворяет критериям эффективности, т. е. оно выполнено и получены необходимые результаты, в деятельности организации произошли изменения к лучшему, осуществляется переход к следующему этапу антикризисного управления.

Блок 7. Теперь проверяется целесообразность проведения дальнейших работ по выводу организации из кризисной ситуации, которая состоит в определении того, на какой стадии выполнения находится антикризисная программа.

Если специалистами дается заключение о выполнении антикризисной программы, а ситуация кризисного положения организации на рынке не изменилась, необходимо разработать мероприятия по изменению статуса организации, в частности, можно признать её банкротом и провести мероприятия, связанные с реализацией процедур признания банкротства.

В случае же, когда антикризисная программа выполнена, а внешняя ситуация положения организации изменилась, систему антикризисного управления, адаптируют к изменившимся условиям на

рынке. Для вывода организации из кризисной ситуации проводится подготовка дополнительных управленческих решений антикризисного характера.

Блок 8. На заключительном для данной технологической схемы этапе антикризисного управления разрабатываются мероприятия по прогнозированию будущих кризисных ситуаций. Прогнозирование является неотъемлемой частью технологии антикризисного управления. Оно позволяет если не избежать кризисной ситуации, то подготовиться к ней и минимизировать её последствия.

Риски, воздействующие на менеджмент организации в условиях кризиса. Рассмотрение природы риска, его содержания, многообразия факторов (источников) рискованных ситуаций, требующих организации и управления, дают трактовать риск как категорию антикризисного менеджмента¹.

Приведем отдельные примеры управленческого риска:

- маркетинговый риск конкурентной стратегии развития фирмы может быть выражен в потере доли рынка, в снижении объема продаж и размера прибыли, а также в величине вероятности проявления негативных изменений во внешней среде, например, роста цен на энергоносители, повышение процентных ставок по кредитам;

- финансовый риск – риск финансовой стратегии и фирмы может быть выражен в величине потерь доходности ценных бумаг вследствие финансового кризиса и падения валютного курса и в вероятности возникновения такой ситуации;

- производственный риск – превышение текущих расходов предприятия в сравнении с бизнес-планом из-за непредвиденных ситуаций: простоев оборудования, недопоставки материалов. Вероятность возникновения таких ситуаций непосредственно связана со снижением уровня организации управления на предприятии из-за внешних и внутренних факторов.

Каждый вид управленческого риска можно конкретизировать по различным критериям (таблица)².

¹ Антикризисный менеджмент / под ред. проф. А.Г. Грязновой. М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Изд-во ЭКМОС, 1999; Антикризисное управление: конспект лекций. – М.: ЭКМОС, 2008.

² Антикризисное управление: Учеб. Для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / под ред. Э.М. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2007.

Классификация рисков в антикризисном менеджменте

Признак	Вид риска
Назначение риска	Риск, предполагающий потери Риск, предполагающий выгоду
Функциональные особенности риск-процесса	Маркетинговый, инновационный, инвестиционный, производственный, страховой, финансовый
Содержание риск-результата	Экономический, социальный, правовой, организационный, инновационный, психологический, имиджевый
Последствия реализации риск-решения	Социальные, политические, экологические, демографические
Уровень внешних факторов	Международный, макроэкономический, региональный
Рыночный фактор риска	Конкурентный, конъюнктурный, ценовой, коммуникационный
Рынки факторов производства как источники риска	Человеческих ресурсов, информационный, финансовых ресурсов, материальных ресурсов, временной
Средства воздействия	Целевой, стратегический, тактический, прогнозируемый, планируемый, концептуальный, мотивационный, стимулирующий, структурный
Характер проявления	Субъективный, объективный, неправомерный (правомерный), неоправданный (оправданный), криминогенный
Метод (методология)	Экспертный, экономико-математический, дисконтирования, статистический, интуитивный

Среди наиболее распространенных рисков социально-экономического развития стран, воздействующих на менеджмент организации, можно отметить следующие¹.

Экономические:

- утрата национального богатства;
- снижение конкурентоспособности страны;
- падение инвестиционной привлекательности страны;
- уменьшение доли ВВП на душу населения;
- рост уровня инфляции.

¹ Антикризисное управление: учеб. / под ред. Э.М. Короткова. – М.: ИНФРА-М., 2007.

Социальные:

- ухудшение материальной обеспеченности населения;
- рост заболеваемости и смертности населения;
- негативная демографическая ситуация;
- снижение уровня образованности населения.

Экологические:

- загрязнение окружающей среды;
- вырубка лесов, эрозия почвы.

Политические:

- изменение экономической политики;
- угроза национальных конфликтов;
- моратории и торговые эмбарго.

Многие из приведенных рисков присущи кризисному состоянию экономики нашей страны. В России в условиях кризиса рисковые ситуации возникают в связи с несовершенством системы управления экономикой, отсутствием нормативных актов, регулирующих рисковую деятельность российских предприятий.

Список литературы

1. О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон РФ от 26 окт. 2002 г. № 127-ФЗ.
2. Антикризисный менеджмент / под ред. проф. А.Г. Грязновой. М.: ТАНДЕМ. ЭКМОС, 1999.
3. Антикризисное управление: конспект лекций. М.: ЭКМОС, 2008.
4. Антикризисное управление: учеб. / под ред. Э.М. Короткова. М.: ИНФРА-М, 2007.
5. Маренков Н.Л. Антикризисное управление: учеб.-метод. пособие. М.: Нац. ин-т бизнеса, 2005.
6. Орехов В.И., Балдин К.В., Гапоненко Н.П. Антикризисное управление: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2006.

Социальные факторы и механизмы развития инноваций в бизнесе: направления исследований и перспективы их интеграции

В работе рассмотрена проблема интеграции и обобщения различных направлений изучения социальных факторов и механизмов развития инноваций в бизнесе. Предлагается классификация подходов и направлений, а также наиболее перспективные направления развития сложившихся подходов и их интеграции в исследованиях инноваций в российском бизнесе.

We summarize the approaches for social factors and mechanisms of innovation development in business' research and try to find the way for their integration. The classifications of the approaches and directions are suggested. We discuss the perspectives of their integration for the research of innovations in Russian business.

Ключевые слова: инновации, инновационное поведение, российский бизнес, типология, интеграция.

Key words: innovation, innovation behavior, Russian business, typology, integration.

По мнению современных ученых, инновации являются необходимым элементом социально-экономического прогресса. В отечественной и зарубежной литературе проблема инноваций за последние десятилетия заняла ведущее место среди публикаций. В научной литературе термин «инновации» широко применяется в последние 10 лет. Среди журналов, входящих в базу академической литературы EBSCO, насчитывается около 100 изданий, ориентированных на изучение инноваций в тех или иных аспектах. Из этих ста журналов не менее трети посвящены инновациям в бизнесе и в менеджменте.

Под «инновацией» мы понимаем нововведение в области техники, технологии, организации труда или управления, основанное на использовании достижений науки и передового опыта [1]. Обширность предметной и объектной областей делает социально-экономические аспекты развития инноваций в бизнесе достаточно сложным феноменом для изучения. В этом поле пересекаются исследования социологов, экономистов, психологов, культурологов. Это хорошо иллюстрируется разнообразием терминологического аппарата, используемого для анализа инноваций в социальных науках. Единой понятийной системы пока не сложилось. Для исследования социального взаимодействия, связанного с инновациями в бизнес-среде, используются различные понятия: *innovative behavior*, *entrepreneurial behavior*, *innovative work behavior*, *innovative organiza-*

tional behavior, creative work behavior, creative organizational behavior и др. К сожалению, пока не проводились работы по систематизации и теоретическому обобщению сложившихся подходов и направлений к изучению социально-экономического фактора развития инноваций.

Основная цель настоящей статьи – проанализировать и сопоставить сложившиеся в мировой науке подходы и направления к изучению социально-экономических факторов и механизмов развития инноваций в бизнесе. Будут предложены классификации указанных подходов и направлений, позволяющие наглядно представить и описать в едином контексте основные характеристики, сравнительные преимущества и ограничения каждого из них. В заключение будут выделены наиболее перспективные, на наш взгляд, направления интеграции сложившихся подходов для развития теории и практики исследований инноваций в российском бизнесе.

В качестве основания для классификации направлений исследований мы используем определение субъекта инновационной деятельности в контексте того или иного направления, что определяет предмет, объект и методы исследования. С этой точки зрения анализ литературы позволил выделить три различных группы подходов (табл. 1). Этим подходам мы дали следующие названия: микроподход, мезоподход, макроподход.

Таблица 1

Подходы и направления к исследованию факторов и механизмов развития инноваций в бизнесе

Подход	Микроподход	Мезоподход	Макроподход
Субъект инновационной деятельности	Индивиды и группы	Организация	Национальная инновационная система
Основной объект изучения	Индивиды и социальные группы в бизнес-организации, взаимодействие между ними	Организация как целостная система	Совокупность институтов, социальных норм и стандартов поведения, учреждений макросреды
Основной предмет изучения	Влияние социальных, социально-экономических и социально-психологических характеристик внутреннего взаимодействия в фирме на развитие инноваций	Влияние организационных характеристик (организационная структура, характер разделения функций, корпоративная культура и др.) на развитие инноваций	Влияние макроэкономических (уровень ВВП, ВНП и др.), макросоциальных (социальные институты) и культурных факторов (доверие) на развитие инноваций

Продолжение табл. 1

Основные направления	Креативное поведение (Т. Амабиле и др.)	Корпоративное предпринимательство (Д.С. Хорнби и др.)	Национальные инновационные системы (Б.-А. Люндваль, К. Фриман и др.)
	Инновационное трудовое поведение (О. Янсен и др.)	Системы контроля за инновациями (К. Суреш и др.)	
	Предпринимательское поведение (Д. Куратко и др.)	Организационные инновации (Л. Роуи и др.)	

Типичными и наиболее яркими представителями *макроподхода* являются Б.-А. Люндваль, М. Фримен и др., создавшие концепцию Национальных инновационных систем. Указанная теория связывает инновационную активность конкретного предприятия с характеристиками макросреды или «национальной инновационной системы» (НИС). Под НИС понимается «совокупность эффективных субъектов и институтов, деятельность которых направлена на осуществление и поддержку в осуществлении инновационной деятельности». В данном подходе делается акцент на социально-экономические аспекты инноваций с элементами анализа факторов культуры. Безусловная заслуга Б.-А. Люндваля и других ученых состоит в попытке проанализировать характеристики макроокружения бизнес-организации как фактор инновационной активности фирмы. Основной акцент делается на изучении макроэкономических показателей.

Представители *мезоподхода* рассматривают организацию в целом как субъект инновационной деятельности и фокусируются на том, как различные экономические и социально-психологические факторы организационного «масштаба» влияют на развитие инноваций в рамках фирмы. В контексте этого подхода можно выделить следующие направления: изучение «корпоративного предпринимательства» (*corporate entrepreneurship*), «организационных инноваций» (*organizational innovation*), «систем контроля за инновациями» (*innovation control systems*) [9, p. 11–24] и др. При анализе инновационных процессов представители данного подхода исходят из того, что специфические структурные и функциональные характеристики организации определяют успех ее инновационной деятельности. Конечная цель исследователей – изучить организационные формы стимулирования, продвижения и внедрения инноваций.

При *микрподходе* делается акцент на изучении поведения, деятельности или активности отдельных индивидов или социальных групп, которые рассматриваются в качестве субъектов инновационной деятельности. Соответственно исследователи пытаются отыскать ответы на следующие вопросы: какова природа факторов, стимулирующих (тормозящих) инновационное поведение людей? Как на инновационную активность работника влияют его индивидуальные характеристики, организационные условия или особенности макросреды?

К этому направлению относятся, прежде всего, Гарвардская школа изучения «креативного поведения» (Т. Амабиле [24, 11]), направление «инновационного трудового поведения», а также область исследований «предпринимательского поведения».

Как определить наиболее перспективные пути для развития теории и практики исследования социальных и социально-экономических факторов и механизмов развития инноваций в России? Очевидно, что каждый из трех перечисленных подходов может быть успешно применен для изучения отечественного бизнеса. Вместе с тем именно микрподход, на наш взгляд, обладает особой актуальностью с этой точки зрения.

В конечном счете при микрподходе и мезоподходе к анализу социальной и социально-экономической реальности выдвигается проблема толкования межличностного и межгруппового взаимодействия, первичной единицей которого выступает поведение отдельной личности (см. Эфендиев А.Г., 2009 и др.). Не изучив социальных механизмов инновационного поведения единичного индивида, мы не сможем понять, какие именно факторы и причины общесоциального, организационного, группового или индивидуального характера являются основными драйверами инновации, а какие – лишь вспомогательными силами. Обращение к индивиду особенно необходимо именно при изучении инноваций, ведь инновация, как правило, рождается у отдельного работника, затем транслируется в группу и, лишь пройдя через сложный ряд этапов созревания и адаптации, начинает приносить пользу.

Мы полагаем, что основной барьер развития инноваций в российском бизнесе проявляет себя именно на заключительных стадиях их жизненного цикла и, прежде всего, на стадии их непосредственного внедрения в ткань производственного процесса и связанного с ним социального взаимодействия. Этот барьер инновационного развития отечественной экономики имеет корни в плоскости повседневного взаимодействия руководителей и подчиненных, а также работников между собой.

К этому предположению нас приводят данные всероссийского исследования, проведенного кафедрой УЧР ГУ-ВШЭ (Москва) в 2007–2008 гг. [5]. Результаты исследования указывают на ряд фундаментальных особенностей социальных отношений и социальной организации в российском бизнесе, которые предположительно служат главными препятствиями развития инноваций: клановость, протекционизм, чрезмерный авторитаризм, широкая распространенность недостижимых моделей трудоустройства и карьерного продвижения. Как показало исследование, все эти факторы с наибольшей очевидностью проявляются именно при анализе практик поведения сотрудников российских фирм.

Таким образом, *микрподход* представляется наиболее актуальным с точки зрения исследований социальных факторов и механизмов развития инноваций в России. Поэтому мы разработали специальную классификацию, позволяющую сопоставить по ряду оснований базовые направления микро-подхода (табл. 2). Этими основаниями выступили основной объект исследований; определение инновации; основные изучаемые факторы инновационной активности.

Таблица 2

Основные направления исследований в микроподходе к изучению факторов и механизмов развития инноваций в бизнесе

Подход	Креативное поведение (Т. Амабиле и др.) (creative behavior)	Инновационное трудовое поведение (О. Янсен и др.) (innovative work behavior)	Предпринимательское поведение (Д. Куратко и др.) (entrepreneurial behavior)
Основной объект изучения	Рядовые работники и специалисты	Рядовые работники и специалисты	Руководители
Определение предмета исследований	Генерация инновационных идей	Поиск, генерация, продвижение и внедрение инновационных идей	Поиск и реализация новых возможностей
Основные изучаемые факторы инновационной активности	Мотивация труда (внешняя и внутренняя) Профессиональная квалификация	Социально-психологические отношения между работниками и руководителями	Поддержка со стороны высшего менеджмента Самостоятельность, автономность руководителя

	Индивидуальные креативные способности	Функциональная нагрузка работника	Система поощрений, стимулирования и оперирования инновационной активностью в организации
	Субъективное восприятие работником своей трудовой деятельности	Степень самостоятельности работника	Наличие временно-го ресурса для развития инноваций
		Субъективное восприятие работником своей трудовой деятельности	
		Социальная активность работника на рабочем месте	

Рассмотрим основные результаты и достижения представителей микро-подхода в области изучения социальных факторов развития инноваций.

1. Исследования «креативного поведения» (Т. Амабиле [11] и др.).

Т. Амабиле выдвигает концепцию трехфакторной модели креативного поведения работника. В эту модель входят следующие компоненты:

- индивидуальная квалификация;
- индивидуальные креативные способности;
- индивидуальная мотивационная структура личности.

Основной фокус исследований данной школы концентрируется на третьем факторе: мотивационная структура личности. В своих работах авторы раскрывают связь между базовыми мотивами трудовой деятельности работника и его креативностью, а также пытаются выявить влияние на креативное поведение работника особенностей организации, в том числе характеристики внутренней конкурентной среды в компании.

Гарвардская школа изучения инновационного (креативного) поведения выделяет две характеристики:

- сочетание учета социально-экономических факторов и механизмов развития инноваций с сильным социально-психологическим акцентом;
- специфическое понимание креативного поведения.

Социально-психологический акцент определяет особенности методической и методологической обеспеченности исследований Т. Амабиле. Авторы [20] широко используют психологические тесты и методики.

Другой особенностью направления является специфическое

понимание креативного поведения. Понятия «инновационное» и «креативное» не разделяются достаточно жестко. Любое новое решение или идея сотрудника, так или иначе связанная с выполнением его профессиональных обязанностей, полагается «креативной», т. е. способствующей инновациям. При этом деятельность сотрудника по продвижению инновационного предложения других работников, или же активность сотрудника по внедрению, применению чужой идеи в жизнь не входит в предмет интереса данного направления исследований.

Для других направлений микроподхода в изучении инноваций в бизнесе свойственно иное понимание инновационного поведения. Представляется обоснованной позиция тех исследователей, которые утверждают, что не всякое новое решение является инновационным, а лишь то, которое непосредственно нацелено на повышение эффективности работы организации.

Вклад гарвардской школы в исследование креативного поведения состоит в трех основополагающих достижениях:

- обосновании значимости мотивационной структуры личности для ее инновационной активности;
- эмпирическом изучении влияния внутренних и внешних мотивационных факторов на инновационную активность. Показано ведущее значение внутренней мотивации работника;
- обосновании и эмпирическом измерении значимости индивидуального профессионального мастерства работника для его инновационной активности.

2. Исследования «инновационного трудового поведения».

Важное место в изучении инноваций в бизнесе как продукта социального взаимодействия занимает исследование «Innovative Work Behavior» («Инновационное трудовое поведение»). К этому направлению относится достаточно многочисленная группа исследователей, преимущественно голландцев: М. Реверс, М. Ван Енген, К. Винкенбург и др. Одним из лидеров является О. Янсен [21, р. 573; 17, р. 729; 14, р. 347].

Данная группа ученых источником инновации видит деятельность работника. Однако в отличие от американской школы, О. Янсен, М. Реверс и другие определяют инновационное поведение не столько через креативность действий, совершаемых работником, сколько через полезное участие работника в создании инновации. Таким образом, определение инновационного поведения включает в себя четыре различных аспекта:

- 1) обнаружение новой возможности, возникновение нестандартной проблемы, требующей мобилизации сотрудника. Данная стадия предполагает ориентированность работника на поиск таких возможностей и на обнаружение подобного рода проблем [7];

2) генерация новой идеи. Эта стадия включает в себя всю область креативного поведения с позиции Т. Амабиле, Р. Кантера и других американских специалистов. С тем единственным исключением, что исследователи инновационного трудового поведения более требовательны в отношении нацеленности той или иной креативной, новой идеи на решение конкретных проблем предприятия [19];

3) продвижение новой идеи. Креативная идея, как правило, встречает определенное противодействие со стороны социального окружения новатора. Таким образом, важную роль в судьбе инновационной идеи играет то, насколько успешным будет ее прохождение через третий этап «созревания». На этой стадии в силу вступают характеристики отношений между различными заинтересованными сторонами, структура организации, ее организационная культура и другие факторы;

4) внедрение инновационного решения в жизнь организации. Под внедрением понимается превращение инновационной практики поведения, нового структурного образования, технологического решения и т. п. в стандартный элемент производственного процесса [22]. В контексте проблем российского бизнеса выделение и соблюдение этой фазы в развитии инновации представляется особенно ценной заслугой исследователей инновационного трудового поведения.

Описанный подход к определению инновационного поведения представляется более глубоким и дифференцированным, чем подход гарвардской школы. О. Янсен и другие сторонники изложенной выше концепции охватывают большое пространство факторов, влияющих на судьбу инновации в организации. С другой стороны, уделяется ограниченное внимание таким существенным предпосылкам инновационного поведения, как личное профессиональное мастерство сотрудника и структура его трудовой мотивации.

3. Исследования «предпринимательского поведения» в организации.

В отличие от двух предыдущих, данное направление является менее институализированным. Понятие «предпринимательское поведение» лишь недавно стало употребляться в научной литературе, посвященной «корпоративному предпринимательству» (Corporate entrepreneurship).

Д. Куратко и другие [6] определяют предпринимательское поведение как инновационную активность, направленную на достижение целей, связанных с развитием инноваций: повышение доходности, стратегическое обновление компании, аккумуляция знания для про-

ведения будущих изменений, развитие компании на международной арене, эффективное размещение и структурирование имеющихся ресурсов.

Д. Куратко, Р. Д. Айрланд и др. [6] на основе собственных исследований и обобщения достижений других исследователей разработали теоретическую модель предпринимательского поведения руководителей среднего уровня. Модель предпринимательского поведения руководителей среднего уровня включает в себя три элемента [6]:

- предпосылки предпринимательского поведения руководителей среднего уровня;
- проявление предпринимательского поведения;
- вероятные последствия предпринимательского поведения.

Согласно авторам модели, образуется цикл: в зависимости от того, что перевешивает – позитивные или негативные *последствия* инновационного поведения – формируются более или менее способствующие инновационной активности *предпосылки*, которые в свою очередь задают степень «выгодности» инновационного поведения для менеджеров среднего звена и для организации в целом.

Мы не случайно уделили особое внимание рассмотрению модели предпринимательского поведения руководителей. На наш взгляд, именно они являются той социальной группой, от которой в наибольшей степени зависит успех инновации в бизнесе.

В отечественной науке вопросы инноваций и инновационной активности затрагивались в основном применительно к организации в целом. Вместе с тем важность позиции руководителя для судьбы инноваций в бизнес-организациях широко постулируется в литературе. Например, С. Шекшня подчеркивает значимость фигуры менеджера как новатора: «СЕО – *новатор*, разрушающий отжившие свой век ментальные и организационные модели: он...продвигает все новое» [3].

Выводы. Две предложенные нами классификации – базовых подходов к изучению социальных факторов развития инноваций в бизнесе (см. табл. № 1), и основных направлений в рамках микроподхода (см. табл. № 2) – позволяют сопоставить сложившиеся на сегодняшний день подходы и направления к исследованию данного предмета. Таким образом, открываются пути для их взаимного обогащения и частичной интеграции с целью исследования инновационной проблематики в российском бизнесе.

Интеграция достижений различных направлений микроподхода особо актуальна для исследования инноваций в российском бизнесе. Это обусловлено, во-первых, результатами проведенных эмпи-

рических исследований, во-вторых, имеющимся в распоряжении отечественного научного сообщества арсеналом теоретических разработок и методического инструментария. В этой связи особое значение имеют работы А.Г. Эфендиева, Е.С. Балабановой и др. [5].

В качестве объекта исследования особый интерес представляет изучение инновационного поведения российских руководителей. На сегодняшний день в мировой науке явно недостаточно эмпирических исследований по всем уровням управления: топ-менеджменту, руководителям среднего уровня и линейным управленцам. Российские реалии в данной области остаются вовсе неизученными.

Особенно перспективной для будущих исследований представляется интеграция, во-первых, концептуальной модели изучения предпринимательского поведения руководителей (Д. Куратко и др.), во-вторых, трактовки инновационного поведения, предложенной школой «инновационного трудового поведения» (О. Янсен и др.), в-третьих, отдельного внимания к мотивации и уровню профессиональной квалификации сотрудника (руководителя) как важным факторам его инновационной активности (Т. Амабиле и др.). Мы предлагаем взять за основу будущего эмпирического исследования трехэлементную модель предпринимательского поведения руководителей (предпосылки поведения, его проявления и последствия), «наложить» ее на трактовку «инновационного поведения» О. Янсена (обнаружение проблемы, генерация, продвижение и внедрение идеи) и дополнить анализ группы «предпосылок» инновационного поведения изучением структуры мотивации руководителя и уровня его квалификации. По нашему мнению, соединив эти три компонента, можно разработать эффективную теоретическую модель для изучения инновационного поведения руководителей.

Список литературы

1. Азалькадов Г.Г., Костин А.В. Инновации в нетехнической сфере – необходимость и возможность. Labracate.ru, 2009.
2. Кондратьева Е.В. Национальная инновационная система: теоретическая концепция. URL: <http://www.schumpeter.ru/article.php?book=concept&id=4>.
3. Шекшня С. От плохого к великому // Эксперт. № 29 (523).
4. Шумпетер Й. Избранное / пер. Е. В. Кондратьевой. URL: <http://www.schumpeter.ru/article.php?id=5&book=concept>.
5. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Гоголева А.Г. Социальная организация российского бизнеса сквозь призму социальных механизмов трудоустройства // Мир России. 2010. Т. XIX. № 4. С. 69–103.
6. A model of middle-level managers' entrepreneurial behavior, Kuratko Donald F., R. Duane Ireland, Jeffrey G. Covin, Jeffrey S. Hornsby, Entrepreneurship Theory and Practice, November, 2005.

7. Basadur, M., Leading Others to Think Innovatively Together: Creative Leadership. *Leadership Quarterly*, 15. 2004. P. 103–121.
8. Causes and consequences of psychological contract among knowledge workers in the high technology and financial services industries, Flood, P., Turner, T., Ramamoorthy, N. and Pearson, J. *The International Journal of Human Resource Management*, 12. 2001. P. 1152–1165,
9. Creative Tension in the Innovation Process: How to Support the Right Capabilities, Javier Perez-Freije, Ellen Enkel, *European Management Journal*. 2007. V. 25. No. 1. P. 11–24.
10. Forms of knowledge and modes of innovation, Morten Berg Jensen, Bjorn Johnson, Edward Lorenz, Bengt Ake Lundvall. *Research Policy* 36. 2007. P. 680–693.
11. HBS's Teresa Amabile "tracks creativity in the wild": longitudinal study explodes myths about motivating creative workers, *Harvard Gazette*. URL: www.news.harvard.edu/gazette/2005/02.10/09-amabile.html, June 14, 2005.
12. How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful, Onne Janssen Department of Social and Organizational Psychology, University of Groningen, Groningen, The Netherlands *Journal of Organizational Behavior* 25. 2004. P. 201–215.
13. Implicating trust in the innovation process Chris Clegg; Kerrie Unsworth; Olga Epitropaki; Giselle Parker *Journal of Occupational and Organizational Psychology*; 2002. 75. P. 409.
14. Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with coworkers, Onne Janssen *Journal of Occupational and Organizational Psychology*; 2003. 76. P. 347.
15. Internal factors determining a firm's innovative behavior, Jesus Galende, Juan Manuel de la Fuente, *Research Policy* 32. 2003. P. 715–736.
16. Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. Janssen, Onne. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 2003. V. 73 Issue 3. P. 287–302. P. 16.
17. Joint Impact of Interdependence and Group Diversity on Innovation, *Journal of Management*; 29; Gerben S. Van der Vegt and Onne Janssen. 2003. P. 729.
18. Leadership predictors of innovation and task performance: Subordinates' self-esteem and self-presentation as moderators Johannes Rank, Nicole E. Nelson Tammy D. Allen and Xian Xu *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2009. V. 82. P. 465–489.
19. Measuring Innovative Work Behaviour. De Jong, Jeroen; den Hartog, Deanne. *Creativity & Innovation Management*. 2010. V. 19 Issue 1. P. 23–36.
20. Motivating innovation: driving innovative behavior in a corporate setting, PH.D by Alfred Y. Bentley III, USA, 2006.
21. The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behavior Onne Janssen *Journal of Occupational and Organizational Psychology*; 78. 2005. P. 573.
22. Towards a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. Kleysen, R.F., Street, C.T. *Journal of Intellectual Capital*, 2. 2001. P. 284–296,
23. Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour: Exploring the Relevance of Gender Differences. Reuvers, Mark; van Engen, Marloes L.; Vinkenburg, Claartje J.; Wilson-Evered, Elisabeth. *Creativity & Innovation Management*. 2008. V. 17 Issue 3. P. 227–244. P. 18.
24. When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective and Social Conditions for Innovation in Organization. Kanter, R.M., *Research in Organizational Behavior*, 10. 1988. P. 169–211.

Вопросы организации системы управления качеством на современном предприятии

В статье рассмотрены методические вопросы организации системы управления качеством на действующем предприятии, где отражены вопросы влияния качества на экономические показатели деятельности предприятий, общая конкурентоспособность предприятия (фирмы) и уровень качества жизни общества, предлагаются конкретные способы практической реализации стандартов качества в производстве.

In this article the methodical issues of organizing the quality control system of the modern enterprise are considered. Unlike scientific literature and textbooks considering how the quality affects the economic indicators of the activity of the enterprise, the general competitive ability of the enterprise and the level of the quality of the society's life; concrete ways of practical realization of quality standards in the industry are suggested.

Ключевые слова: качество продукции, управление качеством, стандарт, руководство по качеству.

Key words: quality of production, quality control, standard, quality guidance.

Качество продукции – наиболее значимая для потребителя характеристика товара, которая в то же время в значительной степени влияет и на уровень показателей деятельности предприятия, таких, как себестоимость и цена продукции, прибыль, рентабельность, а также конкурентоспособность продукции и предприятия.

Общее значение повышения качества продукции для экономики предприятия заключается в том, что оно позитивно сказывается на эффективности использования производственных ресурсов, функционирования предприятия, а также адаптивности предприятия к изменяющимся условиям внешней экономической среды, активизирует процесс поиска и внедрения инноваций в производство. Между качеством и эффективностью производства существует прямая зависимость – они дополняют друг друга.

Согласно современным требованиям система управления качеством должна быть разработана с учетом конкретной деятельности предприятия и соответствующих элементов Международных стандартов ISO серии 9000 [1].

Суть стандартов ISO состоит в универсальности этой серии. Они не предлагают абсолютных критериев качества отдельного ви-

да услуг или продукции, так как это невозможно. Качество – это способность услуг или продукции удовлетворять потребности людей, а они – разнообразны до бесконечности. Соответственно, поскольку требования к качеству определяет потребитель, то не может существовать такое понятие, как постоянный уровень качества. Повышение качества – это непрерывный процесс, непрерывно меняющаяся цель. Таким образом, управление качеством является одной из функций управления предприятием, которая фактически обеспечивает качество услуг и продукции на высоком уровне за счет рационального и грамотного управления производством и его обслуживанием.

В этой связи специалисты считают, что деятельность по формированию и внедрению систем менеджмента качества на предприятиях должна включать следующие этапы [2].

1. Предпроектный анализ и обучение (дисциплина поставок и качество сырья, нормативная и техническая документация, состояние технологического процесса, применяемое оборудование, метрологическое обеспечение, повышение квалификации персонала и т. д.).

2. Разработка политики и целей в области качества.

3. Проектирование системы менеджмента качества.

4. Документирование системы менеджмента качества на предприятии.

5. Внедрение системы менеджмента качества на предприятии.

6. Подготовка к сертификации системы менеджмента качества.

Методически важным для конкретного предприятия является так называемое «Руководство по качеству», разрабатываемое каждым предприятием самостоятельно. Основным назначением этого документа является общее описание системы качества и составляющих ее подсистем (планирование качества, управление качеством, обеспечение качества и улучшение качества) [3]. Он выполняет функцию постоянного справочного материала при внедрении системы качества, поддержании ее в рабочем состоянии и совершенствовании. Например, при сертификации системы качества аудиторы в первую очередь знакомятся с «Руководством по качеству» и если оно отсутствует, то дальнейшие работы по сертификации прекращаются.

Согласно стандарту ISO 9001 [3] система качества должна содержать следующие элементы, каждый из которых описывается в соответствующем разделе Руководства по качеству.

1. Ответственность руководства

Стандарт требует четкого ответа на вопрос: кто ответственен за гарантию того, что продукт или услуга соответствует установленным требованиям по качеству и сроку исполнения и кто гарантирует, что система управления качеством в организации эффективна? Данный раздел содержит несколько подразделов.

1.1. Политика в области качества

Руководство предприятия должно определить и документально оформить политику, цели и обязательства в области качества, ориентируясь на требования потребителя. Политика в области качества должна давать уверенность в том, что идеи в области качества приняты всеми сотрудниками организации, она должна быть понятна и выполнима. По существу, политика в области качества является основой программы по управлению качеством, которая предусматривает ежедневную работу по обеспечению и улучшению качества. Большинство аудиторов требуют подтверждения понимания сотрудниками организации политики в области качества. Для этого они проводят беседы с сотрудниками и анализируют их ежедневные задания. Поэтому рекомендуется подготовить сотрудников организации к пониманию политики в области качества в деталях и ее применения в конкретных рабочих заданиях.

1.2. Ответственность и полномочия

Необходимо, чтобы организация определила и документально оформила ответственность и полномочия каждого сотрудника в вопросах обеспечения качества. Должны быть четко определены ответственность, полномочия, взаимодействие руководства и персонала, выполняющего и проверяющего работу, которая влияет на качество производимой продукции или оказываемой услуги. Также должно быть определено, кто управляет системой и кто проверяет систему качества. Эти специалисты должны иметь соответствующие полномочия, что гарантирует выявление проблем качества и причин несоответствия.

1.3. Анализ со стороны руководства

Данный раздел стандарта требует подтверждения уверенности в том, что система качества организации обеспечивает постоянное соответствие выбранному стандарту. Руководство организации должно регулярно пересматривать результаты применения системы качества, чтобы определить, какие меры необходимо предпринять для ее улучшения. Для постоянного улучшения необходимо иметь документы, фиксирующие результаты анализа, например, результаты внутренних проверок, структуру затрат на качество, и

обеспечивать постоянную обратную связь с потребителем производимой продукции или оказываемых услуг.

2. Система качества

Данный раздел содержит описание системы качества организации. Для обеспечения качества в организации должна быть создана документально оформленная система качества. Это означает, что:

- применяемые методы должны быть письменно зафиксированы и поддерживаться в современном состоянии, т. е. актуализироваться;
- установленные требования должны быть подробно описаны в методологических и рабочих инструкциях, инструкциях по испытаниям;
- должно быть обеспечено эффективное применение документированных процедур и инструкций.

3. Анализ контракта

Нужно разработать и поддерживать в рабочем состоянии процедуры, необходимые для проведения периодического контроля и анализа контрактов, а также для координации этой работы как в самой организации, так и заказчиком. Это предусматривает ясное техническое задание, проверку на выполнимость предложений и контрактов, согласование деталей контракта с заказчиком.

4. Управление проектированием

Данный раздел предназначен для обеспечения качества опытно-конструкторских работ при проектировании новых видов производимой продукции или оказываемых услуг. Он содержит несколько подразделов:

4.1. Общие положения

Организация должна разработать и поддерживать в рабочем состоянии процедуры по управлению и контролю за проектированием с целью обеспечения заданных характеристик продукта.

4.2. Планирование процесса проектирования и разработки

В организации разрабатываются планы, в которых определяется ответственность за каждую операцию, проводимую при разработках и проектировании. Планы должны определять, каким образом выполняется процесс проектирования, а также устанавливать участие персонала на всех уровнях и взаимодействие проектной группы с другими сотрудниками.

4.3. Входные проектные данные

Должна быть определена система получения необходимых для проектирования требований. Проектная группа должна активно взаимодействовать с маркетинговой службой при анализе противоречивых требований к проекту.

4.4. Выходные проектные данные

Они должны быть документально оформлены и представлены в виде требований, расчетов и анализов; отвечать входным проектными требованиями; содержать критерии приемки.

4.5. Проверка проекта

Руководство организации планирует, устанавливает, документирует и закрепляет за компетентным персоналом функции проверки проекта. Должно быть обеспечено тщательное и документально оформленное рассмотрение проекта.

5. Управление документацией

Действующая документация должна быть вовремя предоставлена, рассмотрена и принята уполномоченными специалистами. Все документы, определяющие порядок и методы выполнения требований стандартов ISO, должны быть рассмотрены и одобрены руководством до их применения в производстве. Эти документы включают: политику организации в области качества; цели; руководство по качеству; методики и процедуры контроля; отчеты о проверке работы и т. д. Также необходимо обеспечить, чтобы выпуски документов были доступны всем исполнителям, а устаревшая документация своевременно изымалась. Это означает регулярную проверку документации (кем разработана, проверена, утверждена, срок ее действия и соответствует ли она действующим нормативным документам), распределение документации, т. е. ее рассылку, учет и своевременное внесение изменений во все копии, и устранение устаревшей документации.

6. Закупки продукции

Необходимость обеспечения качества закупок продукции предусматривает оценку и выбор поставщиков; проверку документации материально-технического снабжения в отношении отражения технических требований к закупаемой продукции; приемочный контроль закупаемых материалов и изделий. Организация должна быть уверена в том, что продукция поставщика соответствует предъявляемым требованиям. Выбор поставщиков должен осуществляться на основе оценки их способности выполнить требования качества. В процессе оценки поставщиков должен учитываться прошлый опыт поставок, поэтому рекомендуется сотрудничать с постоянными поставщиками. Документация на закупку должна содержать: полное описание закупаемых материалов; требования к технологическому процессу; инструкции по контролю; другую информацию, относящуюся к приемке материалов и продукции.

7. Продукция, поставляемая потребителем

В данном разделе речь идет о той продукции, которуюставляет потребитель для включения ее в состав окончательной поставки. Все случаи потери продукции, нанесения ущерба или непригодности ее к использованию должны быть зарегистрированы и сообщены потребителю, т. е. необходимы проверка, хранение, содержание в исправности, а также сообщение заказчику о потерях, повреждениях и дефектах.

8. Идентификация продукции и прослеживаемость

Под идентификацией продукции понимается обозначение изделия, а под прослеживаемостью – возможность определения его пути с самого начала. Организация должна поддерживать процедуры идентификации материалов и их движение в процессе производства, упаковки и поставки, чтобы обеспечить уверенность в удовлетворении требований потребителей. Организация ответственна за то, чтобы методы идентификации и прослеживаемости продукции были документально оформлены и имелась возможность продемонстрировать их соответствие требованиям потребителя.

9. Управление процессами

Грамотное управление процессами гарантирует предсказуемость и стабильность качества продукции на всех этапах производства до получения конечной продукции. В сертифицируемой организации должны быть четкие рабочие инструкции установленного образца на все процессы, оказывающие влияние на качество продукции. Рабочие документы на процесс должны определять необходимое оборудование, производственную среду, нормативные документы, планы по качеству. Применяемое оборудование должно иметь утвержденные рабочие инструкции, определяющие требования к его эксплуатации. Эти инструкции должны периодически пересматриваться в целях поддержания их соответствия установленным требованиям.

10. Контроль и проведение испытаний

Контроль качества должен подтверждать выполнение заданных требований к продукции. Это включает в себя следующие виды контроля:

- входной контроль (материалы не должны использоваться в процессе без контроля, проверка входящего продукта должна соответствовать плану качества, закрепленным процедурам и может иметь различные формы);
- промежуточный контроль (организация должна иметь специальные документы, фиксирующие процедуру контроля и испытаний внутри процесса, и осуществлять этот контроль систематически);

- окончательный контроль (предназначен для выявления соответствия между фактическим конечным продуктом и тем, который предусмотрен планом по качеству; включает в себя результаты всех предыдущих проверок и отражает соответствие продукта необходимым требованиям);

- регистрация результатов контроля и испытаний (документы о результатах контроля и испытаний предоставляются заинтересованным организациям и лицам).

11. Контрольное, измерительное и испытательное оборудование

Точность измерительного и испытательного оборудования влияет на достоверность оценки качества, поэтому обеспечение его качества особенно важно. При управлении контрольным, измерительным и испытательным оборудованием организация должна:

- определить, какие измерения должны быть сделаны, какими средствами и с какой точностью;

- оформить документально соответствие оборудования необходимым требованиям;

- регулярно проводить калибровку (проверку делений прибора);

- определить методику и периодичность калибровки;

- документально оформлять результаты калибровки;

- обеспечить условия применения измерительной техники с учетом параметров окружающей среды;

- устранять неисправные или непригодные контрольно-измерительные средства;

- производить регулировку оборудования и программного обеспечения с помощью только специально обученного персонала.

Для выполнения этих требований на предприятии должна быть организована Метрологическая служба. Работы по метрологическому обеспечению на малом предприятии могут выполняться по договорам с метрологическими службами других предприятий, аккредитованных на право выполнения этих работ.

12. Статус контроля и испытаний

Прохождение контроля и испытаний продукции должно подтверждаться наглядно (например, с помощью этикеток, бирок, пломб и т. д.). Те продукты, которые не соответствуют критериям проверки, отделяются от остальных. Также необходимо определить специалистов, ответственных за проведение такого контроля, и установить их полномочия.

13. Управление несоответствующей продукцией

Несоответствующей является продукция, не отвечающая установленным требованиям. При обнаружении несоответствующего

продукта необходимо отделить его от остальных и идентифицировать. Все операции по управлению несоответствиями должны быть документально оформлены. Для этого необходимо осуществлять оценку, устранение, обозначение, дополнительную обработку (исправление), ремонт, ликвидацию неисправленного брака, учет дефектных единиц продукции и сообщить о них внутри организации, а также информирование заказчика о действующей системе. Продукция ненадлежащего качества может быть исправлена с целью удовлетворения требований потребителей, переведена в другую категорию для использования в других целях или отбракована и отправлена в отходы.

14. Корректирующие и предупреждающие действия

Данные действия должны основываться на любых жалобах потребителей, ошибках в обслуживании, записях по качеству и т. д. Они позволят обнаружить причины несоответствий и скорректировать процедуры с целью предупреждения любого несоответствия производимой продукции или оказываемой услуги установленным требованиям. Для этого необходимо систематически проводить анализ несоответствующей продукции, определять меры по усовершенствованию продукции и процессов, осуществлять выработку корректирующих мероприятий во избежание рисков получения продукции низкого качества, проводить контроль эффективности корректирующих действий, вносить изменения в инструкции с целью исключения несоответствий.

15. Погрузочно-разгрузочные работы, хранение, упаковка и поставка

Вся деятельность, связанная с погрузкой-разгрузкой, хранением, упаковкой и поставкой продукции, должна быть полностью документирована. Он включает в себя несколько подразделов:

15.1. Погрузочно-разгрузочные работы

Методы проведения погрузочно-разгрузочных работ должны обеспечивать сохранность продукции. Они документально оформляются и предусматривают обучение персонала.

15.2. Хранение

Организация должна разработать и применять надежные способы хранения материалов и продукции, чтобы не допустить их порчу, убытки или смешивание. Документированные процедуры и методики должны включать регулярную оценку хранящихся материалов с тем, чтобы гарантировать их сохранность.

15.3. Упаковка

Операции должны сопровождаться документально оформленными процедурами упаковки и маркировки. Инструкции по упаковке включают также методы предохранения от порчи.

15.4. Поставки

Поставки производятся в соответствии с контрактом. Организация должна обеспечить поддержку сохранности продукта вплоть до доставки к месту назначения. Методы поставки и их практическая реализация обеспечиваются соответствующими документами, а их участники должны быть обучены выполнению этих задач.

16. Регистрация данных о качестве

Организация должна регистрировать данные о качестве продукции. Эти данные обязательно содержат результаты внутренних проверок, оценки поставщиков, анализа контрактов с потребителями, пересмотра проектов, предпринятых корректирующих и предупреждающих действий, контроля и испытаний продукции. Данные о качестве должны быть точно определены, зафиксированы и храниться в легкодоступном месте, поскольку при помощи этих данных обеспечивается прослеживаемость продукции.

17. Внутренние проверки качества

Организация осуществляет всесторонние проверки своей деятельности с целью определения эффективности системы качества и ее соответствия требованиям выбранного стандарта ISO серии 9000. Проверки должны носить форму запланированного аудита в различных областях в зависимости от состояния и степени важности операций и действий. Проверки проводятся специалистами в соответствии с документально оформленными инструкциями. Результаты проверок документально оформляются и доводятся до сведения руководства для осуществления своевременных корректирующих действий и устранения недостатков, выявленных в ходе проверки. Частота проведения проверок определяется на основе опыта предыдущих проверок. В одной и той же области проверки проводятся не реже одного раза в год и выполняются согласно утвержденному плану, в котором указываются место и время проведения проверки, квалификация аудиторов, требования к готовой продукции, методы проведения проверок, а также порядок представления результатов.

18. Подготовка кадров

В данном разделе рассматривается обеспечение специальной подготовки персонала, чья деятельность влияет на качество продукции. План подготовки персонала должен быть тесно связан с актуальными для организации задачами. Стандарт предусматривает обязательную регистрацию результатов подготовки и обучения персонала.

19. Техническое обслуживание

Исходя из политики в области качества и контрактов с потребителями продукции организация должна гарантировать услуги, уровень которых определен в плане по качеству. Все действия по техническому обслуживанию должны полностью соответствовать контрактам и гарантиям организации в отношении производимой продукции.

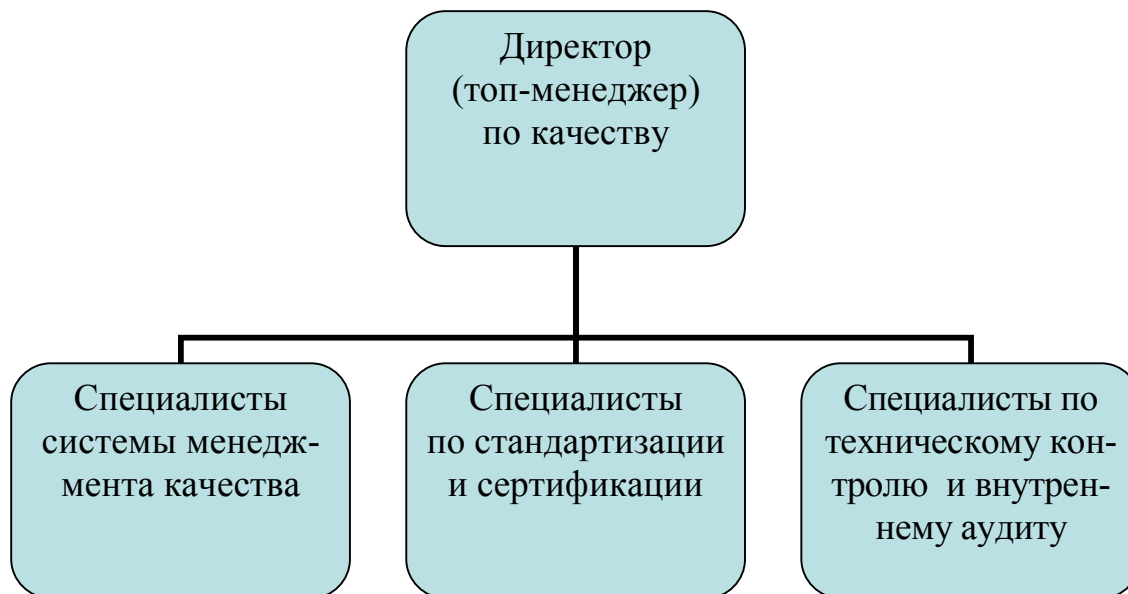
20. Статистические методы

Организация должна устанавливать статистические методы для подтверждения возможности производства своей продукции и достижения требуемых характеристик этой продукции. Документирование системы менеджмента качества одной организации может отличаться от другой в зависимости от размера организации и вида деятельности, компетенции персонала. Документация может быть выполнена в любой форме и на любом носителе. Для того чтобы документация системы менеджмента качества отвечала потребностям и ожиданиям заинтересованных сторон, при ее формировании руководству необходимо учитывать:

- контрактные требования потребителей и других заинтересованных сторон;
- использование организацией международных, национальных, региональных и отраслевых стандартов;
- соответствующие законодательные и другие обязательные требования, другую внутреннюю документацию организации и принимаемые управленческие решения;
- источники внешней информации, касающиеся возможностей организации;
- информацию о потребностях и ожиданиях заинтересованных сторон.

Из рассмотренного видно, что обеспечение системы качества на предприятии (организации) требует вовлечения в процесс руководства и всего персонала дополнительных экономических затрат, охватывает все стороны деятельности. Все эти мероприятия в конечном счете должны привести к конкурентоспособности предприятия и производимой им продукции и, соответственно, получению прибыли. Однако все это может быть осуществимо при условии применения современных технологий производства, оборудования и метрологического обеспечения [4].

Ниже показана примерная схема организационного построения службы управления качеством на предприятии:



Пример организационного построения службы управления качеством на предприятии

Количественный состав специалистов службы управления качеством зависит от размеров предприятия. Специалисты отдела качества должны иметь соответствующую квалификацию, опыт практической работы по своему направлению и периодически проходить переаттестацию.

Список литературы

1. Крылова Г.Д. Зарубежный опыт управления качеством. М.: Изд-во стандартов, 2004.
2. Салимова Т.А. Управление качеством. М.: Омега-Л, 2008.
3. <http://www/spc-consulting.ru> – управление качеством.
4. Горбашко Е.А. Управление качеством. ПИТЕР, Москва, Санкт-Петербург, Нижний Новгород, 2008.

И. С. Мангутов

Теоретические и методические вопросы трудового потенциала персонала как предмета и объекта функционального управления

В статье рассматриваются недостаточно определенно сегодня отношения исследователей и управленческих структур к трудовому потенциалу персонала и реальной практике его формирования и использования. Анализируется связь, его компонент с эффективностью труда. Обосновывается необходимость идентичности измерения как для отдельного работника, персонала организации, так и трудовых ресурсов общества. Выдвигается предложение о создании единой многоуровневой системы управления его формированием и использованием.

In the article the insufficiently today identified the researchers and the management structures' attitude to the labour potential of the personnel and the real practice of its formation and use is considered. The connection of its components with the labour efficiency is analyzed. The necessity of the identity of measurement as for a worker and the personnel of the organization so for the manpower resources of the society is proved. The suggestion of organizing the united system of management of its formation and use is advanced.

Ключевые слова: управление персоналом, трудовой потенциал персонала, трудовые ресурсы, эффективность труда.

Key words: management of the personnel, labour potential of the personnel, manpower resources, labour efficiency.

Современный научный и практический менеджмент значительно усложнился. Активно разрабатываются его специализированные виды, обособливаются учебные дисциплины. Одно из таких специализированных сфер менеджмента – управление персоналом, которое по комплексу охватываемых проблем само сегодня нуждается в определённой дифференциации. Основная суть этой дисциплины заключается в научном обосновании рациональности осуществления процесса подбора, расстановки и использования кадров организации. При этом главное внимание уделяется руководителям и специалистам персонала, что вполне объяснимо, так как оценка их профессионально-квалификационного уровня менее формализована, чем у рабочих. Поэтому предпринимаются попытки решения этой проблемы через обоснование определённого набора качеств для субъектов различных сфер деятельности. При этом разные ис-

следователи предлагают разный комплекс этих качеств применительно к одной и той же профессиональной деятельности. К тому же не раскрывается их убедительная связь, как с эффективностью труда их обладателя, так и с его потенциальной способностью к труду. Мы разделяем точку зрения Б. М. Генкина, который считает, что «набор характеристик, который используется в литературе для определения возможностей эффективного труда, не в полной мере соответствуют реалиям современной экономики. Этот набор необходимо расширить на основе понятия трудового потенциала» [1, с. 66].

Труд. Трудовой потенциал. Производительные силы труда

В существующих публикациях понятие «труд» толкуется весьма разнообразно, также многочисленны его типологии. Так, Б. М. Генкин считает, что это определение должно отражать три основных аспекта: «цели, содержание и мотивы. Первые – это развитие человека и производства благ, вторые – целесообразное преобразование ресурсов природы, третьи – причины побуждающие человека трудиться» [1, с. 5]. В результате он дал следующее его определение: «труд – это деятельность, направленная на развитие человека и преобразование ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага. Такая деятельность может осуществляться либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому» [1, с. 5]. В аналогичном определении, сформулированном П. Ф. Петровичем и И. А. Лясниковым, прослеживается задача отразить признаки, отделяющие трудовую деятельность от нетрудовой, выделить главную роль субъекта труда – человека, раскрыть сущность процесса труда. Под трудом, по их мнению, следует понимать процесс создания материальных и духовных ценностей (благ потребительских стоимостей) путём затрат жизненной энергии человека и преобразования предметов труда.

Здесь уже легко усматривается структура трудового процесса, состоящая из трёх основных элементов: субъекта труда – носителя жизненной энергии (физической и духовной), средств и предметов труда. При этом работник, являясь ведущим элементом этого процесса, используя различный уровень средств и предметов труда в различных сферах деятельности, должен обладать определённым трудовым потенциалом, не только физическим здоровьем, но и интеллектом, знаниями, умениями, способностями к творчеству и другими его компонентами.

Бесспорно, что результаты труда будут зависеть не только от трудового потенциала конкретного работника в конкретном виде деятельности, но и от состояния тех средств и предметов труда, с которыми он работает. Ещё К. Марксом было сформулировано понятие производительной силы труда, которое определяло потенциальную способность общественного труда через средний профессионально-квалификационный уровень трудоспособного населения, научно-технические достижения, имеющие технологическое свойство их использования, состояние и возможности совершенствования организации труда, существующие природно-климатические условия.

По нашему мнению, этот термин, не теряя своей актуальности, не подменяет дефиницию трудового потенциала хотя бы потому, что все его характеристики, за исключением последней, зависят, в свою очередь, от потенциала трудовых ресурсов и рабочей силы, а первая непосредственно входит в него. В настоящее время под таким потенциалом, как правило, понимаются количественные показатели трудовых ресурсов и персонала организаций с учётом их трудоспособности, видов образования и профессионально-квалификационной структуры.

Но если рассматривать трудовой потенциал как фактор возможной эффективности труда, то этих его характеристик явно недостаточно. Под трудовым потенциалом, на наш взгляд, следует понимать потенциальную способность человека, персонала организации и трудоспособного населения страны к высокой или желательной эффективности труда. Следовательно, трудовой потенциал и производительная сила труда не находятся в противоречии, а должны использоваться во взаимосвязи. Их анализ позволяет сделать следующие выводы.

1. Трудовой потенциал раскрывает потенциальную способность к труду главного элемента трудового процесса – работника в более полном объёме, чем учёт человеческого фактора в производительной силе труда.

2. Последняя отражает технико-технологическую составляющую трудового процесса, которая полностью отсутствует в трудовом потенциале.

3. Структура трудового потенциала должна включать показатели организации личного труда, а производительная сила труда – кооперированного, общественного.

4. Трудовой потенциал позволяет измерять потенциальную готовность субъектов и коллективов к труду конкретному (живому), а

производительная сила труда дополнительно оценивает и уже состоявшийся прошлый потенциал в виде труда овеществленного.

Производительная сила труда, на наш взгляд, должна оценивать не только трудовые возможности общества (по К. Марксу), но и конкретных коллективов (предприятий) и даже их отдельных рабочих мест. Для этого необходима разработка критериев и показателей этой категории, а также их соответствующая адаптация к указанным сферам.

В этом случае в сопоставлении с трудовым потенциалом можно будет получать картину его соответствия (несоответствия) технико-технологическим и природно-климатическим факторам производительной силы труда. Например, совершенно ясно, что организованность работника при низком уровне организации коллективного труда в подразделении или предприятии в целом не обеспечит того экономического эффекта, которого оно могло бы дать.

Структура основных характеристик трудового потенциала

При её формировании необходимо учитывать следующие требования.

1. Она должна быть универсальной для работников всех профессионально-должностных категорий персонала организаций, в том числе и всех органов управления, что не исключает формулирование дополнительных требований по определённому виду личностных качеств, особенно для руководителей.

2. Её разнообразие определяется степенью и характером их влияния на эффективность труда и взаимного влияния внутри структуры трудового потенциала, так как все компоненты отражают состояние и свойства конкретного (потенциального) работника на их внутреннюю взаимосвязь.

3. Каждая характеристика структуры должна иметь возможность количественного измерения.

Предложенные компоненты трудового потенциала Б. М. Генкина отвечают этим требованиям. К ним он относит: здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени.

Так, влияние здоровья, образования профессионализма и ресурсов рабочего времени на успешную, эффективную деятельность наряд ли нуждается в дополнительном доказательстве.

Творческий потенциал и активность персонала давно стали значительным трудовым ресурсом и объектами мотивации передовых зарубежных фирм. Особую важность они приобретают сегодня

для отечественного производства и его будущего высокотехнологичного характера.

В этом же ряду находится и компонента «организованность». Хорошо известно, что такие страны, как Германия и Япония, где личная организованность граждан является, по сути, их менталитетом, добились социально-экономических успехов. Высокая степень индивидуальной и коллективной организованности присуща и американской экономике.

Что касается нравственности, то она всегда была заботой не только передовых умов, но и общества в целом, стремящегося через законодательные и моральные нормы установить границы и критерии её проявления. Значимость этой компоненты в составе трудового потенциала в современном мире и, в частности, нашей стране, не нуждается в дополнительной аргументации.

Последний мировой экономический кризис ярко выявил и проблемы нравственности в финансово-экономических системах стран и их межгосударственных звеньях и процессах. На повестку дня поставлен вопрос нравственности государственных политик.

Было уже отмечено, что рассматриваемые компоненты имеют определённую взаимообусловленность своего проявления, которая может иметь разную степень выражения у разных людей. Так, здоровье работника оказывает определённое влияние на его активность, уровень и глубину образования и профессионализма, непосредственно обуславливает его ресурсы рабочего времени. Последнее, по нашему мнению, следует разделить на общие, определяемые фактической продолжительностью рабочего дня, включая совместительство и иной дополнительный труд, и резервные ресурсы увеличения рабочего времени за счёт его более рационального использования. Именно на этот вид ресурсов и оказывает влияние организованность личности и его трудового окружения, а также нравственность через отношение к труду. Последнее может определить и активность личности, прежде всего, её положительную или отрицательную направленность.

А сама активность в определённой мере способствует развитию творческого потенциала, который по результатам реализации может экономить рабочее время.

Образование, входя своей основной частью в профессионализм, может влиять через знания субъекта на развитие его организованности, активности, творческого потенциала, завися, в свою очередь, от возможностей использования ресурсов рабочего времени на его получение.

Трудовой потенциал и эффективность труда

Эффективность труда или его производительность определяются по формуле

$$\text{Эф.} = \frac{M}{T},$$

где: М – количество выполненной работы, измеряемое в определенных показателях;

Т – трудозатраты фактически рабочего времени или численности персонала, обеспечившего выполненный объём работы, чел.-ч.

Таким образом, под эффективностью труда следует понимать объём выполненной работы требуемого качества, приходящийся на единицу затраченного труда человеко-часа рабочего времени или одного работника. Чем больше этот объём, тем эффективнее труд.

Разные элементы трудового потенциала по-разному влияют на результаты труда и его эффективность.

Для того чтобы был более понятен характер влияния, представим три основные позиции возможного роста эффективности труда:

$$\text{Э.м.} \uparrow = \frac{M \uparrow}{T = \text{const}}; (1)$$

$$\text{Э.м.} \uparrow = \frac{M = \text{const}}{T \downarrow}; (2)$$

$$\text{Э.м.} \uparrow = \frac{M \uparrow}{T \downarrow}; (3).$$

Первая позиция обеспечивает рост эффективности труда при неизменных его затратах за счёт увеличения объёма выполненной работы. Это возможно при росте интенсивности (напряжённости) труда, т. е. увеличение затрат жизненной энергии человека в единицу времени. Реально это может проявляться через убыстрение рабочих движений и уплотнение рабочего времени: рациональность его использования, устранение лишних затрат, нерегламентированных перерывов и т. п. Поэтому главными источниками роста эффективности труда в этом случае являются здоровье работника, состояние его нравственности (отношения к труду), организованности и в определённой мере квалификации.

Что касается второй позиции, то здесь рост эффективности труда обеспечивается снижением затрат труда, а следовательно, фактической трудоёмкостью единицы работы. Это обеспечивается повышением профессионализма работника, применением более

совершенных и производительных технико-технологических средств, лучшей организацией труда, т. е. более высокой его производительной силой. Соответственно и «участниками» этого процесса являются такие компоненты трудового потенциала, как: творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм, нравственность. Здоровье при этом оказывает влияние через свою косвенную взаимосвязь с указанными компонентами.

Третья позиция является более эффективной и желательной, так как в ней задействованы оба направления роста эффективности труда. При этом, если в первой позиции возрастание объёма работы за счёт интенсивности труда при неизменных трудозатратах может быть ограничено верхней её границей – нормальной (общественно-необходимой по К. Марксу) интенсивностью труда*, то в третьей позиции она как бы отодвигается. Это происходит за счёт того, что факторы, снижающие трудозатраты (Т), одновременно снижают употребляемую напряжённость труда. Так, повышение умелости работника приводит к устранению излишних рабочих движений. Применение более прогрессивных технико-технологических средств облегчает труд, более совершенная организация труда экономит затраты жизненной энергии человека, которые тратились ранее, например, на преодоление негативного влияния отдельных факторов условий труда. Что касается ресурсов рабочего времени, то при неизменности факторов, воздействующих на состояние эффективности труда, они никакого влияния на неё не оказывают. Это связано с тем, что их, например, увеличение приводит одновременно к увеличению объёма выполненной работы и к пропорциональному росту трудовых затрат. Их взгляд в эффективность труда определяется лишь долей увеличения производительного рабочего времени за счёт более рационального его использования и «уплотнения» рабочего дня. Однако он значительно возрастает, если увеличение ресурсов рабочего времени осуществляется одновременно с уменьшением фактических трудовых затрат на единицу выполняемой работы.

* Нормальная интенсивность труда – это такая, когда не наносится ущерба здоровью человека, его затраченные силы восстанавливаются во вне рабочее время и у него сохраняется потребность и возможность в физическом и духовном развитии.

Критерии и показатели трудового потенциала в теории и практике экономики и социологии труда

Проблемы, связанные с компонентами трудового потенциала, широко исследуются и оснащаются в специальной литературе. В зависимости от цели исследований используются и соответствующие критерии, и показатели измерения отражаемых ими явлений, часто чисто социологические.

В методических разработках и практике показатели образования, квалификации, оценки уровня состояния организации труда (управления и производства), ресурсов рабочего времени и рациональности его использования находят вполне реальное, хотя и разрозненное, употребление.

Применительно к указанной структуре трудового потенциала такие показатели приводит Б. М. Генкин [1, с. 68–69], рассматривая их применительно к человеку, предприятию и обществу. Анализ показывает, что они далеко не безупречны, что, очевидно, понимал и сам автор, назвав их примерами характеристик трудового потенциала.

Основное замечание заключается в том, что они разноплановы, отражают не только оценки конкретных компонент, но и возможные результаты от их состояния, в отдельных случаях и не однозначные.

Ряд показателей позволяет измерять не уровень структурных элементов трудового потенциала, а факторов, оказывающих влияние на него, например, затраты на здравоохранение и обеспечение здоровья персонала предприятия. Применительно же к обществу автор предлагает использовать показатели его последствия – среднюю продолжительность жизни, смертность по возрастам. Подобный подход нарушает целевое назначение категории «трудо­вой потенциал», которая обозначена самим автором как определение «возможности эффективного труда».

Эти возможности в кооперированном труде, кроме дополнительного синергетического эффекта, определяются из возможностей каждого индивидуального трудового процесса. Следовательно, и оцениваться они должны, прежде всего, состоянием структуры персонала предприятия по различным уровням трудового потенциала (и компонент) его сотрудников. В этом случае, например, творческий потенциал организации будет определяться долей работников в составе трудового коллектива в целом и важнейших участках его деятельности, обладающих различными уровнями творческой активности. Автором же рассматриваемой системы предлагается оценивать его по показателям творческого продукта на одного работника (предприятия); количеству патентов и международным премиям на одного жителя страны и т. п. (общества). Такие

показатели имеют право на использование, но в качестве не основных, а дополнительных (результативных), так как обезличивают субъектов творчества.

Подобные замечания свойственны и другим характеристикам. На основе приведённого анализа можно сделать следующие выводы:

1. Трудовой потенциал непосредственно относится к его носителю – действующему или потенциальному работнику и, следовательно, его измерение по отношению к нему, трудовому коллективу и обществу в целом должно быть идентичным.

2. Эта идентичность необходима и при интегральной оценке трудового потенциала в целом, и при оценке его структурных составляющих.

3. Показатели трудового потенциала и его компонент, по нашему мнению, следует подразделять на непосредственные оценочные и первичные фактостатистические. Первые выражают обобщённые уровни их проявления, а вторые – основания для обоснования этих уровней. Кроме того, они могут различаться как основные и дополнительные «прямые» и косвенные «индивидуальные и коллективные».

4. Одновременно с измерением трудового потенциала и его структур должны оцениваться и условия их формирования, состояния, развития и последствий на основе факторных показателей и факторного анализа. Так, нравственность отдельных работников может в немалой степени зависеть от уровня её состояния в коллективе организации.

Общие подходы к созданию целевой единой системы управления трудовым потенциалом страны

Учитывая особую роль трудового потенциала людей в процессе постоянного роста эффективности их деятельности, постановка названной проблемы нам представляется вполне закономерной и обоснованной. Только его необходимый уровень позволит достигнуть высокого развития экономики и качества жизни, высокотехнологического состояния производства и других сфер жизнедеятельности. А для этого процессы формирования, развития и рационального использования трудового потенциала должны стать системными, одной из основных и главных задач менеджмента, его общей функцией присущей всем его органам и уровням, сферам и видам организаций (рис. 1). Продемонстрируем необходимость создания такой системы на основе развития технического, творческого потенциала работников. В недалёком прошлом существовала широкая сеть детских и юношеских кружков технического творчества. В системе промышленных предприятий, как правило,

функционировали специальные подразделения – бюро рационализации и изобретательства, научно-технической информации и т. п. Разрабатывались перечни узких мест производства в виде тем, требующих рационализации. Действовала определённая система мотивации и пропаганды технического творчества. Функционировали общественные объединения рационализаторов и изобретателей, осуществлялась ведомственная, региональная и государственная статистика. На высоком уровне готовились кадры технических специалистов. Поэтому научный и инженерный потенциал страны был значителен.

Другое дело, что он воплощался, прежде всего, в ВПК, а сфера гражданского производства оставалась консервативной к новшествам в силу особенной административной системы управления.

Наличие предлагаемой нами системы уже сегодня могло бы восстановить её первичное исходное звено – детское и юношеское техническое творчество, если бы региональные и муниципальные органы управления считали бы это своей задачей. Затраты здесь не так велики, да они могли бы частично компенсироваться предпринимательством.

Особое место в ней должны занимать дошкольные общеобразовательные учреждения, которые наряду с существующими функциями должны осуществлять и функцию формирования и оценки трудового потенциала своего контингента.

Для этих целей необходимо разработать специальные программы и процедуры их осуществления.

Что касается непосредственно трудовых коллективов организации, то характер их деятельности в этом направлении показан на схеме (рис. 2).

Предполагается периодическая индивидуальная аттестация персонала как по отдельным компонентам трудового потенциала, так и по уровню его состояния в целом, что предусматривает необходимость разработки количественных оценок, сходной информации учёта требуемых для этого данных, методов расчёта обобщающих оценок (показателей), процедур осуществления и т. д.

Результаты периодической аттестации персонала (1,5–2 года) в виде баллов или коэффициентов заносятся в итоговые документы: «паспорт ТП подразделения», «паспорт ТП руководителей организации», «паспорт ТП организации».

Анализ их состояния, динамики изменения, сравнительный анализ, сопоставление их с целями, задачами и итогами деятельности позволяют организациям разрабатывать соответствующие мероприятия.

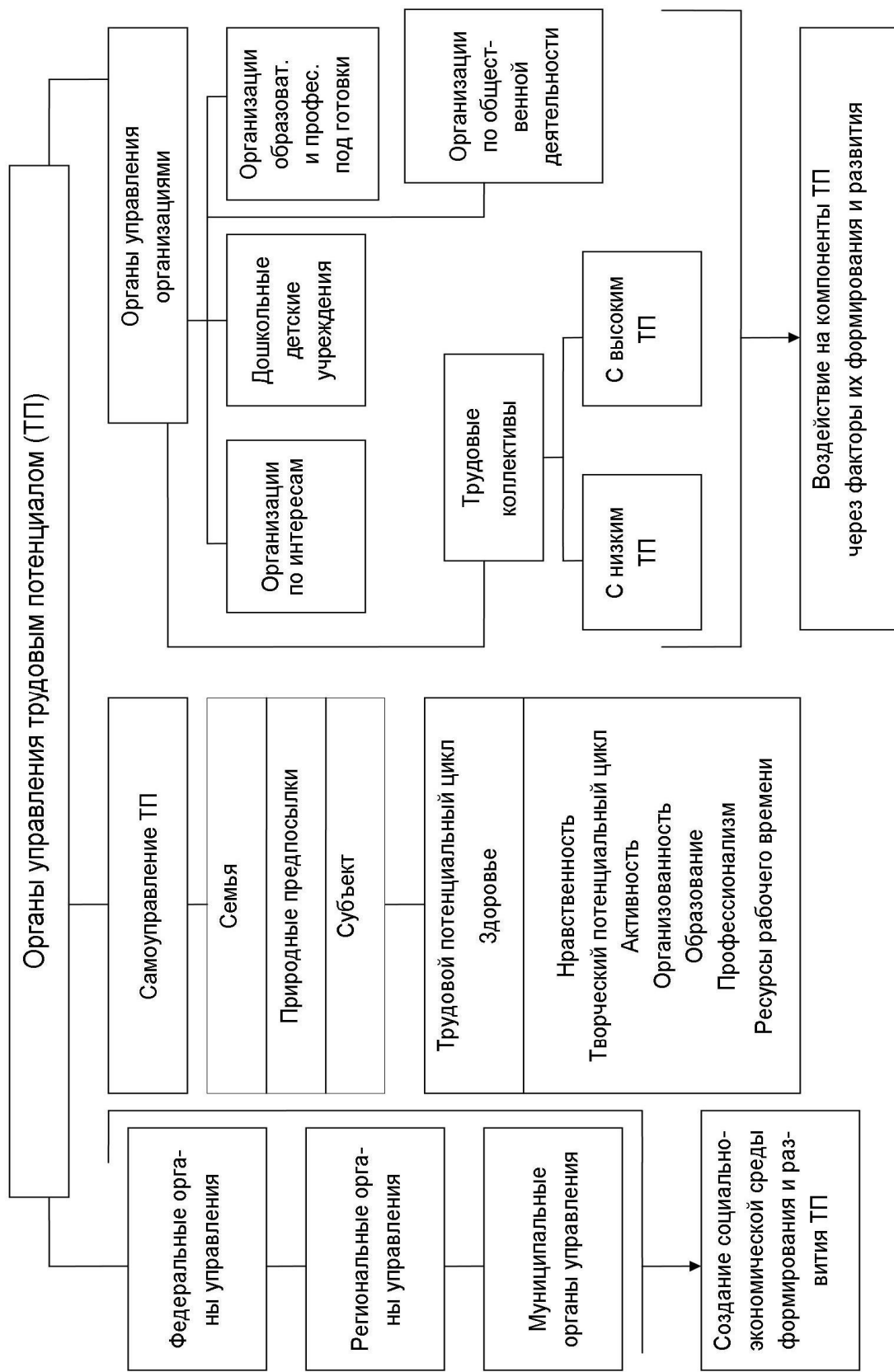


Рис. 1. Общая схема комплексного и системного управления трудовым потенциалом

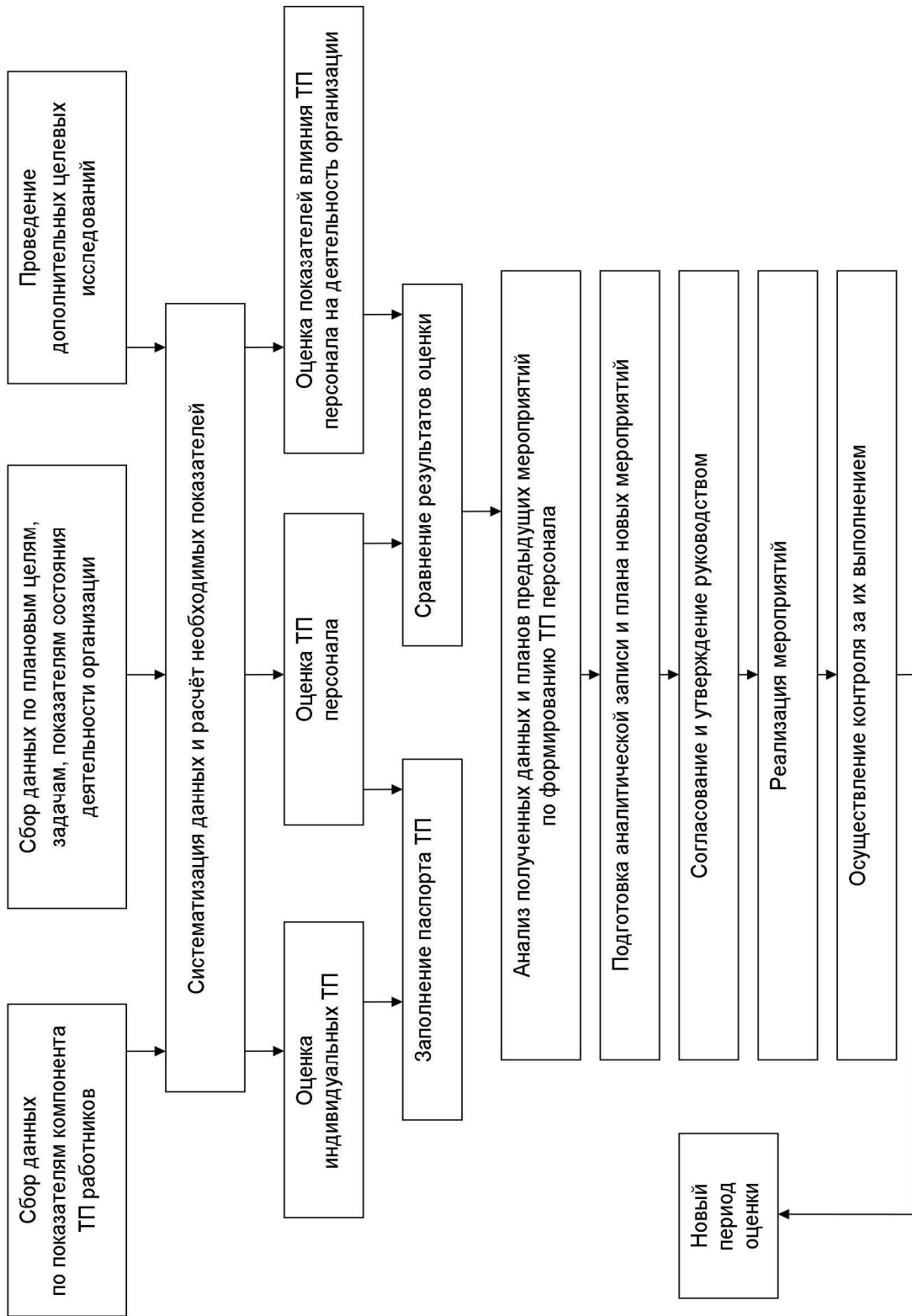


Рис. 2. Блочная схема основных этапов информационного сопровождения процесса управления рудовым потенциалом персонала

Список литературы

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов – М., 2001.
2. Мангутов И. С. Менеджмент организации: типологический слов.-справ. – СПб., 2005.
3. Мангутов И.С., Скиданов И. П. Управление деловой карьерой. – СПб., 2005.
4. Мангутов И. С. Карьерный менеджмент. – СПб., 2005.
5. Петрович П. Ф., Лясников И. А. Экономика труда в промышленности. – М., 1978.

УДК 331.556–054.73:316.334.3

А. С. Матвеевская

Теоретические подходы к изучению актуальных социально-экономических проблем адаптации иммигрантов

В статье выделены и охарактеризованы основные аспекты интеграции иммигрантов. Оценена успешность социально-экономической адаптации. Рассмотрен ряд экономических факторов, оказывающих существенное влияние на процесс включения переселенцев в новое для них общество. Анализируются формы и причины межэтнических конфликтов.

In this article the basic aspects of immigrants' integration are identified and characterized. The success of socio-economic adaptation is evaluated. The author also considers a number of economic factors that substantially affect the process of immigrants' integration into the new for them society. Forms and reasons of ethnic conflicts are analyzed.

Ключевые слова: иммиграционные процессы, экономическая адаптация иммигрантов, межэтнические конфликты.

Key words: immigration processes, economic immigrants' adaptation, ethnic conflict.

Миграция населения за последние десятилетия превратилась в значимый фактор, влияющий на экономическое и социальное развитие всех регионов мира. В настоящее время она принимает всё новые формы и может рассматриваться как одно из следствий усиливающейся глобализации.

Многие западноевропейские государства явились центром притяжения тысяч иммигрантов, прибывающих из неевропейских государств после второй мировой войны. Вследствие этого актуализировались проблемы, связанные с адаптацией переселенцев. Иммигранты, прибывающие в новую для них страну, привносят собственную культуру, традиции, языки. Такие нововведения стали особо заметными в последние десятилетия XX в., когда миграционные потоки интенсифицировались.

Когда личность или целая группа людей попадают в иную социальную среду, возникает необходимость приспособления к иной культуре, другой социальной организации. При этом происходит

смена не только социального пространства, но и физического пространства жизни с его природно-географическими, экологическими и климатическими факторами. Новыми также становятся политические и экономические условия жизни. Следовательно, смена места жительства приводит переселенца к необходимости приспособления к новым условиям: природным, социально-экономическим, этнокультурным. Это проявляется как в биологическом приспособлении (например, акклиматизации), так и в социально-психологическом. Решение мигрантов о переселении часто обусловлено целью обеспечения лучшей жизни для себя и своих семей. Приспособление к комплексу разноплановых свойств новой среды обитания происходит обычно сложно, не всегда успешно.

Адаптация иммигрантов в новое общество представляет собой двусторонний процесс, успешность которого влияет, с одной стороны, на самочувствие самого переселенца, а с другой – на социально-экономическую и политическую стабильность принимающего его общества. Многие авторы подразумевают под термином «адаптация» либо взаимное существование культур мигрантов и местного населения, либо ассимиляцию мигрантов среди местного населения. Под адаптацией мигрантов мы понимаем процесс, посредством которого переселенцы принимаются в новое сообщество при условии взаимоуважения прав и обязательств как мигрантов, так и принимающего социума, гарантирующего доступ к различным видам услуг, рынку труда и уважение культурных ценностей.

Адаптация проявляется в различных аспектах: экономических, социальных, культурных, политических и юридических. Важнейшим признается экономический аспект. Поэтому и наиболее дискутируемые вопросы в отношении адаптации переселенцев связаны с возможностью поиска ими работы. Широко обсуждается также и роль приезжих в экономике стран реципиентов (стран прибытия).

Политику в отношении переселенцев принимающие государства чаще всего выстраивают, основываясь на потребности трудового вклада мигрантов в развитие экономики страны. Свидетельствами неудачной экономической адаптации мигрантов могут быть безработица среди переселенцев, ограничение возможностей получения образования, усиливающееся их социальное отчуждение и даже изоляция. Результат – крушение планов по успешному обустройству на новых местах. Следствиями нерациональной политики в отношении иммигрантов, в частности отсутствия государственных программ по адаптации переселенцев, является рост социального напряжения и все чаще происходящие общественные беспорядки с участием прибывших в страну людей.

Рассмотрим социальный аспект адаптации. Предоставление социальных услуг может способствовать успешному включению переселенцев в социум. Так, успешная политика в сфере образования и здравоохранения помогает мигрантам и их семьям адаптироваться. Очень важно предоставить возможность мигрантам изучать язык принимающей их страны.

Юридические аспекты адаптации, включая взаимные права и обязательства со стороны мигрантов и их принимающих сообществ, в значительной степени влияют на все аспекты адаптационного процесса. Независимо от юридического статуса все мигранты – люди, которые обладают правами и свободами человека, изложенными в международных законах о правах человека, а для обеспечения их эффективной реализации приняты национальные законы. Вовлеченность в различные формы политического и гражданского участия – основная задача политико-правовой адаптации переселенцев.

Культурный и религиозный адаптационные аспекты наиболее сложны и многогранны. Миграция может изменить культурный состав и экономический ландшафт целых регионов и городов и способствовать их культурному богатству и разнообразию. Социокультурная адаптация ориентирует на индивидуальную включенность в систему социальных отношений и в культурное поле принимающего общества. В то же время культурные и религиозные различия между переселенцами и принимающим их сообществом способны концентрировать социальное внимание на таких демократических ценностях, как свобода слова и свобода вероисповедания. Ограничение этих свобод может вызвать нетерпимость, дискриминацию и ксенофобию.

Таким образом, адаптация предполагает полноправное участие во всех формах общественной жизни, не требуя отказа от собственной культурной идентичности. Успешность адаптации этнических меньшинств в мультикультурных обществах измеряется степенью их вовлеченности в образовательные и культурные инициативы, конкурентоспособностью, преодолением их дискриминации на рынке труда, обеспечением равных социальных гарантий.

По мнению С.В. Рязанцева, адаптация мигрантов может проходить в форме этнической миксации и ассимиляции [2]. Этническая миксация представляет собой смешение разных этнических групп. При этом возникает новая этническая общность, сочетающая черты исходных. Примерами данного способа адаптации могут являться формирования переходных рас: метисов, мулатов и самбо в Америке.

При адаптации в форме этнической ассимиляции, происходит социокультурное «поглощение» одной этнической группы другой – преобладающей (как насильственным, так и естественным способами). Такой вариант адаптации часто называют «плавильным тиглем», приводя в качестве примера современные США, некоторые страны Западной Европы.

Смена этничности (обретение новых этнических свойств при полной или частичной утрате исконных) или деэтнизация (утрата собственных национально-культурных и языковых черт без адекватной замены новыми) являются конечным результатом ассимиляции. Ряд авторов, приводя примеры деэтнизации, называют формирование таких общностей, как «советский народ» или «югославы» [1, с. 89].

Аккультурация – третья форма адаптации, при которой этническая группа частично усваивает обычаи и культуру другой этнической общности, сохраняя свое этническое своеобразие. Аккультурацию следует рассматривать не как разновидность ассимиляции, а как ее альтернативу. При этом наблюдается сосуществование различных культур, которое характеризуется терпимостью к иной культуре, создаются условия для сохранения этнических, культурных и языковых традиций. Результатом такого процесса является разнородное по этнокультурному составу, но стабильное в социально-экономическом и политическом отношении общество. Такой вариант адаптации, по мнению П. Стокера, можно назвать «миской салата, в которой все ингредиенты создают единое блюдо, но каждый из них сохраняет свою отдельную сущность» [3, с. 85].

Обе идеи – ассимиляции и взаимного сосуществования культур – имеют своих сторонников и противников. Сторонников ассимиляции обвиняют в расизме, потому как считается, что в таком обществе не ценят национальные традиции и культуру этнических меньшинств. Существует мнение о появлении риска создания особых гетто по этническому принципу и, следовательно, ограничения в правах этнических меньшинств. Приверженцы совместного сосуществования культур обвиняются в недемократичности, нарушении идеалов равных прав.

Позиции правительств различных стран Западной Европы в отношении адаптации иммигрантов различаются. Европейские государства условно можно подразделить на две основные группы. Франция, Германия и Швейцария относятся к первой из них, которая в большей степени придерживается политики ассимиляции. Так, главной целью Франции является сохранение принципа Французской революции, т. е. получение общества, где все индивидуумы

были бы свободны и равны. Достигается это посредством натурализации, после чего человек становится «французом», т. е. гражданином Франции, независимо от места рождения и миграционного передвижения, расовой и этнической принадлежности.

Ко второй группе государств можно отнести Великобританию, Нидерланды, Бельгию, Данию, Финляндию и Швецию, где правительства придерживаются политики взаимного сосуществования культур. Однако при этом во многих из этих стран осуществляются попытки ограничения масштабов новой иммиграции.

На процесс адаптации иммигрантов в новое общество существенное влияние оказывают различные факторы как объективного, так и субъективного плана. Во многих случаях они определяют скорость и характер протекания адаптации переселенцев. Рассмотрим эти факторы.

Первый фактор – характер расселения и численность иммигрантов. Традиционно вследствие цепной миграции и устоявшихся исторических связей иммигранты стремятся концентрироваться в определенных местах, что, по-видимому, помогает им чувствовать себя уверенно в новом обществе. В странах Европы свидетельством этому стали, например, устойчивые связи турок с Германией, выходцев из Северной Африки – с Францией, индийцев и пакистанцев – с Великобританией, суринамцев – с Нидерландами и т. п. Существуют целые этнические кварталы во многих крупных городах Европы. Низкий социальный и образовательный статус иммигрантов, отсутствие достаточных для достойной жизни денежных средств – все это способствует возникновению и существованию подобных кварталов.

Второй фактор – продолжительность проживания в новом месте жительства. Для успешной и окончательной ассимиляции иммигрантов в новое общество необходима смена как минимум нескольких поколений. Дети иммигрантов, прибывшие в раннем возрасте или родившиеся в стране настоящего проживания, чаще идентифицируют себя с гражданами уже нового государства. Их можно отнести к некоей переходной группе, представители которой, с одной стороны, прекрасно владеют языком страны своего происхождения, знают её культуру и традиции и придерживаются их в своей повседневной жизни, а с другой – часто не считают себя представителями того государства, из которого происходят их родители.

Третий фактор – уровень образования и социально-экономическое положение иммигрантов. Иммигранты с более высоким уровнем образования чаще выбирают свое место жительства не столько по этническому принципу (анклавы проживания), сколько

по социальному статусу. Так, выходцы из стран Магриба, проживающие в Париже, сконцентрированы во внутренних районах города вместе с местным населением того же социального уровня, при этом они никак не разделены по этническому признаку.

Четвертый фактор – религиозная принадлежность этнической группы, которая в некоторых случаях играет весьма значимую роль в ассимиляции. Представители этнических групп, исповедующих иную религию по сравнению с преобладающей в данной стране, значительно медленнее ассимилируются. С наибольшими конфликтами в странах Европы связана ассимиляция этнических групп, исповедующих ислам.

Все приведенные выше факторы можно отнести к числу субъективных, т. е. связанных непосредственно с характеристиками самих иммигрантов и их групп. К объективным факторам, оказывающим существенное влияние на процессы адаптации, следует отнести восприятие адаптации иммигрантов местным населением. Во многих странах Западной Европы данный фактор не может не вызывать беспокойства в связи с некоторыми обстоятельствами. Толерантность европейцев, о которой писали многие исследователи, выражается в «менталитете портовой таверны» (по К. Ясперсу) – способности и готовности воспринимать новых людей [4, с. 56]. Хотя в последние годы некоторые страны Европы ощущают всё чаще резкое обострение расизма и ксенофобии.

Межэтнические конфликты, произошедшие в цивилизованных европейских странах, имели различные формы проявления. Одной из таких форм являются выступления против иммигрантов части местного населения, в том числе совершение преступлений на расовой основе. Придерживаясь таких взглядов, часть населения стран реципиентов считает мигрантов «нахлебниками», находящимися на социальном обеспечении государства. Такие настроения ксенофобии сильны практически во всех странах Европы. Другой формой межэтнических конфликтов являются столкновения между иммигрантами и полицией.

На наш взгляд, существует ряд причин возникновения мигрантофобии и ксенофобии в европейском обществе. Во-первых, это социально-экономические причины, а именно: рост безработицы и снижение жизненных стандартов. Даже в самых благополучных странах эти факторы мгновенно выступают в роли катализаторов этнической напряженности.

Рост активности и расширение влияния экстремистских политических партий и организаций, провозгласивших своей программной целью «чистоту нации», можно считать второй причиной роста ксе-

нофобии среди европейцев. Популистские призывы и лозунги широко используются некоторыми политиками для завоевания симпатий избирателей и повышения своего политического рейтинга. В 2010 г. правоконсервативная партия Шведских демократов (Sverigedemokraterna) впервые набрала на выборах 5,7 % голосов, что позволило ей получить места в Рейхстаге толерантной Швеции. Главным лозунгом этой партии было сокращение мусульманской миграции в Швецию на 90 %. Шведские демократы считают, что либеральная миграционная политика, исламизация являются угрозой для успешного будущего Швеции.

Причиной разжигания ксенофобии можно считать сообщения о переселенцах в средствах массовой информации. Материалы о том, что иммигранты отнимают рабочие места у коренного населения, нарушают демографический баланс и подрывают национальную самобытность, регулярно публикуют некоторые газеты и журналы.

Немало попыток определения индикаторов успешности экономической адаптации было предпринято рядом ученых. Среди них отметим исследования П. Коппингера (P. Koppinger) А. Мартина (A. Martin), Ф. Шнорренберга (F. Schnorrenberg), Х. Юихлейна (H. Uihlem), Х.Вернера (H. Werner) [5, 6]. Приведем перечень экономических индикаторов, обобщив исследования перечисленных авторов и несколько дополнив их.

Наиболее важным, на наш взгляд, является индикатор, отражающий разницу в уровнях безработицы среди иммигрантов и местного населения. Это достаточно эффективный критерий, наглядно демонстрирующий не только конкурентоспособность иностранных рабочих или иммигрантов, но и их доступ к национальным рынкам труда. Наименьшая разница показателей уровня безработицы между иностранцами и гражданами страны свидетельствует о более высокой степени экономической адаптации иммигрантов.

Разница в уровнях доходов между иммигрантами и местным населением – второй экономический индикатор, который тесно связан с уровнем образования и квалификацией работника. О наибольшей степени интеграции иммигранта свидетельствует незначительная разница по данному параметру.

Третий индикатор – разница в уровнях активности женщин из числа иммигрантов и местного населения на рынке труда. Рассматривая данный индикатор, мы имеем в виду именно активность, а не безработицу женской части населения. Женщины, с одной стороны, чаще всего являются наиболее незащищенной категорией иммигрантов, которым труднее всего найти работу, а с другой – в некото-

рых этнических меньшинствах в силу традиций, связанных с религией, женщины просто не имеют возможности работать.

Соотнесение социально-экономического статуса иностранцев и местного населения, на наш взгляд, может считаться четвертым экономическим индикатором. Анализ распределения экономически активного населения в пределах различных социально-экономических групп доказывает, что более высокая степень адаптации иммигрантов будет характеризоваться более высокой долей занятых иностранцев в высококвалифицированных категориях.

Пятым индикатором мы выделяем соотношения показателей доли самостоятельно занятых и предпринимателей из числа иммигрантов и местного населения от общей численности экономически активного населения. Более высокой степенью адаптации иммигрантов является превышение доли предпринимателей-иностранцев над долей предпринимателей среди местного населения.

Таким образом, успешность экономической адаптации можно определить по ряду конкретных индикаторов. Процессы, связанные с переселением, оказывают влияние как на самих мигрантов, так и на население принимающих государств. Это отражается в динамике культурных и демократических устоев, изменениях национальной идентичности, внутренней и внешней политики стран, в которые переезжают переселенцы.

Список литературы

1. Дьячков М.В. Об ассимиляции и интеграции в полиэтнических социумах // Социологические исслед. – № 7, 1995. – С. 89.
2. Рязанцев С.В. Опыт и проблемы регулирования миграционных потоков в странах Западной Европы // РАН. Ин-т социал.-полит. исслед. Центр соц. демографии. – М.: ИСПИ, 2001. – 71 с.
3. Стокер П. Работа иностранцев: Обзор международной миграции рабочей силы. – М., 1995. – С. 232.
4. Ясперс К. Ностальгия и преступление // Собр. соч. Т. 1. – СПб.: Белый кролик, 1996. – С. 8–122.
5. Koppinger P., Martin A., Schnorrenberg F., Uilmeier H. Migration in Europa – Vorbereitende Studie zur sozialen und beruflichen Eingliederung von Migrants, Königswinter, June 1992.
6. Werner H. Integration of foreign workers into the labour market – France, Germany, The Netherlands and Sweden, Migration and population, Working Paper, Geneva: ILO, 1994. P. 63.

НАУЧНАЯ ДИСКУССИЯ: МОДЕРНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

УДК 338.23:[330.341+331.5]:316.422

Б. В. Лашов

Структурные и кадровые аспекты модернизации экономики России

В статье рассматриваются процессы модернизации экономики России, анализируются показатели качественных и количественных изменений, предлагается авторский анализ тенденций развития, выявляются структурные и кадровые проблемы процессов модернизации.

In the article the processes of modernization of Russia's economy are considered; indicators of qualitative and quantitative changes are analyzed; the author's analysis of progress trends is suggested; structural and personnel problems of processes of modernization are revealed.

Ключевые слова: модернизация экономики России, структура экономики, профессиональная подготовка, кадровое обеспечение процессов модернизации.

Key words: modernization of Russia's economy, vocational training, peopleware of processes of modernization

В условиях развитой рыночной экономики процесс ее модернизации осуществляется естественно и идет непрерывно. Он инициируется снизу самими фирмами. В конкурентной среде иначе быть не может. Каждая фирма, если она желает остаться на рынке и получать прибыль, вынуждена осовременивать производство, чтобы снижать издержки, повышать качество продукции, разнообразить ассортимент и т. д. Не остается в стороне и государство, которое противодействует монополизации экономики, жестко борется с коррупцией, стимулирует инновации налоговыми льготами, участвует в научных исследованиях, в создании особо важных объектов. Результат: рост производительности, ВВП и уровня жизни населения.

Важным итогом технологического прогресса в экономике развитых стран являются кардинальные сдвиги в структуре экономики, ее диверсификация. Рост производительности приводит к тому, что основные материальные потребности населения страны удовлетво-

ряются с существенно меньшими затратами трудовых и иных ресурсов. В этих условиях высвобождающиеся ресурсы идут на выпуск новых видов продукции и, что особенно важно отметить, на развитие нематериальной сферы – сферы услуг (образование, здравоохранение, наука, торговля, финансы, связь...). Развитие этой сферы становится критерием уровня, стадии развития социально-экономической системы. В развитых странах доля сферы услуг достигает 70–80 % (США – 79,2 %). По данным показателям эти страны характеризуются как находящиеся на высшей, на данное время, постиндустриальной стадии развития.

В России сложилась ситуация, при которой естественный ход модернизации снизу не получил необходимого развития. Поэтому необходима инициация его сверху, со стороны государства, что, как известно, менее эффективно.

Причины вялости процесса модернизации в особенностях становления рыночных отношений в России, в первоочередной приватизации наиболее прибыльных предприятий экспортоориентированных отраслей, в монополизме, в коррупции, в несовершенстве налоговой системы. Итог: отставание в производительности и уровне жизни населения в среднем в 4–4,5 раза по сравнению со странами ОЭСР.

За период реформ в России также произошли серьезные структурные сдвиги. Они выразились как в изменении соотношения материальной и нематериальной сфер экономики, так и в изменениях в самой материальной сфере. За период реформ доля сферы услуг в ВВП, по разным оценкам увеличилась на 50–60 % и более и уже к 2004 г. достигла 57–59 %. При этом численность занятых в сфере услуг за период 1990–2000 гг. возросла более чем в три раза и составила в общей численности занятых 56,9 %, в связи с чем некоторые официальные лица поспешили заявить о взятии новых рубежей в экономическом развитии на пути построения постиндустриального общества. Но путь выхода на указанные показатели в России – скорее, результат регресса, а не прогресса в материальной сфере. В развитых странах рост производительности в материальной сфере позволил сэкономленные ресурсы направить на развитие непродуцирующей сферы. В результате росло и материальное производство, но еще быстрее развивалась сфера услуг. К примеру, с начала прошлого века производительность труда в сельском хозяйстве США увеличилась более чем в 10 раз. Соответственно уменьшилось число фермерских хозяйств. Доля аграрного сектора в ВВП снизилась до 1 %, но при этом страна укрепила свое положение в качестве мирового экспортера продовольствия.

В России все шло иначе. Сфера услуг росла за счет физического сокращения материальной сферы, чему способствовал рост импорта потребительских и других товаров. После спада экономики в 1990-х гг. Россия по объему ВВП лишь в 2008 г. достигла уровня 1990 г. Если за этот период (20 лет) сфера услуг увеличилась примерно в 1,6–2,0 раза, то это могло произойти только за счет снижения объема материального производства (промышленность, сельское хозяйство). Действительно, эти отрасли до настоящего времени еще не достигли дореформенного уровня, а их доля в ВВП снизилась с 54 до 32 %. Миллионы высвободившихся работников ушли не в здравоохранение или в образовательную сферу, а в торговлю, охранную, финансовую сферы, в административные органы. Только в 2000–2007 гг. из материальной сферы выбыло 3 млн человек. На такое же количество в этот период увеличилась численность занятых в оптовой и розничной торговле. В результате таких структурных сдвигов многие технические специалисты оказались невостребованными в стране и покинули ее. По публикуемым данным, только в Силиконовой долине в США работает 30–40 тыс. специалистов из бывшего СССР (С. Лесков. «Известия». 2010. 3 июня), а за последние восемь лет из России уехало более 0,5 млн ученых (Г. Нехорошев. «Деловой Петербург». 2010. 28 мая).

Негативные структурные изменения произошли и в самой промышленности: спад производства происходил в основном за счет обрабатывающих отраслей, где пострадало, прежде всего, машиностроение – отрасль, которая обеспечивает техническое перевооружение народного хозяйства, поддержание обороноспособности страны. Численность работников в нем уменьшилась в два раза. При общем сокращении промышленного производства доля машиностроения в нем снизилась с 20 до 11,6 %. К началу 2008 г. объем производства в машиностроении (производство станков и оборудования) составил лишь 58,7 % от объема выпуска 1991 г. Выпуск металлорежущих станков сократился в 14,5 раза, кузнечно-прессового оборудования – в 10 раз, станков с ЧПУ – с 16,7 тыс. шт. в год до нескольких единиц. Пострадало приборостроение, свернуто гражданское авиастроение и другие отрасли.

Особая проблема – физическое и моральное состояние основных фондов промышленности. Износ основных фондов составляет примерно 50 %, а их активной части часто достигает 60–70 %. 13 % используемых фондов имеют нулевую остаточную стоимость. В газовой промышленности износ основных фондов существенно выше средних показателей по отрасли.

Таковы исходные условия для построения диверсифицированной экономики, основанной на знаниях.

Охарактеризованные исходные позиции модернизации экономики и ее материальной сферы по существу указывают на необходимость новой индустриализации с использованием как уже имеющихся в мире передовых технологий, машин, приборов и т. п., так и с осуществлением инноваций – с разработкой и внедрением совершенно новых технологий, машин, материалов ... Инновационный путь позволяет, не догоняя лидера, добиться его опережения в той или иной отрасли или сфере производства. На практике необходимо их сочетание.

Безальтернативность, масштабность задачи модернизации экономики на путях ее диверсификации предполагает комплексный подход к ее решению. Очевидна необходимость в огромных финансах, в заинтересованности бизнеса, в кадровом, научном, правовом обеспечении процесса, в решительной борьбе с коррупцией.

Финансовая проблема в значительной мере связана с малой заинтересованностью бизнеса в модернизации. Богатые крупные корпорации добывающих отраслей без лишнего риска получают стабильно высокие прибыли. Их монополизм позволяет даже в условиях кризиса делать это и за счет повышения цен. К тому же менее рискованно и с большей выгодой можно приобретать пакеты акций государства в предприятиях, банках, скупать недвижимость (в т. ч. архитектурные и исторические памятники), торговать лесом и т. д. В ближайшие год – два должна быть реализована масштабная программа приватизации промышленных, транспортных предприятий, банков, объектов исторического значения. По федеральному списку в этой программе числится 900 различных объектов. Этот процесс должен охватить и собственность субъектов федерации. В Санкт-Петербурге для приватизации определили более 600 объектов, включая те, которые ранее числились в списках объектов, не подлежащих приватизации («Как продать золотой фонд города» // Деловой Петербург. 2010. 11 нояб.). С учетом Москвы и других субъектов Федерации общая стоимость приватизируемых объектов составляет несколько триллионов рублей, что, по существу, отвлекает большие средства бизнеса от потенциально возможных инвестиций в модернизацию экономики. Ограничение финансовых возможностей модернизации связано также с дефицитом Государственного бюджета, корпоративным внешним долгом и оттоком капитала. В этих условиях представляется желательным совершенствование налоговой политики в направлении перенесения центра тяжести в

налогообложении с юридических на физические лица с введением прогрессивного подоходного налога.

Но не менее важной и сложной является кадровая проблема модернизации. Охарактеризованные изменения в экономике, вызвавшие примитивизацию ее структуры, соответственно повлияли на профессиональный состав активной части населения страны. Произошло резкое увеличение численности специалистов гуманитарных профессий при сокращении технических. В том же направлении изменилась профессиональная подготовка кадров. Уже к 2001 г. численность выпускников в государственных средних и специальных учебных учреждениях по гуманитарным специальностям увеличилась в 15 раз. В то же время в три раза уменьшился выпуск специалистов в области машиностроения и металлообработки, в области приборостроения – в 5 раз, в области автоматики и управления – в 2,5 раза и т. д. В итоге в настоящее время наблюдается нехватка как высших технических специалистов, так и работников массовых профессий (станочников, сварщиков, электриков) при продолжающейся, хотя и в меньших масштабах, «утечке мозгов». Из-за нехватки специалистов и недостаточной их квалификации срываются сроки выполнения отечественных и иностранных заказов на военную технику, страдает качество изделий, увеличивается число аварий.

Проблема кадров не имеет быстрого решения. Подготовка специалиста требует нескольких лет. В условиях сложной демографической ситуации она еще более усложняется из-за сокращения численности населения. Для притока специалистов извне нет необходимых условий.

С учетом человеческого фактора в Академии наук России рассмотрены три сценария развития России к 2050 г.

1. Инновационный. Россия «слезает с нефтяной иглы» и развивает новые отрасли. Производительность труда достигает 85 %, уровень жизни 60 % к ОЭСР. Опора роста – люди, родившиеся в 1980-е годы. У них хорошее образование. На родившихся в 1990-е годы ставку делать нельзя. Их мало, у них плохое образование.

2. Сценарий ресурсной специализации. Происходит модернизация сырьевых отраслей. К 2035 г. благосостояние населения поднимается до 35 % к уровню стран ОЭСР (против 23 % в настоящее время. Но когда население рождения 1980-х выйдет на пенсию, успехи сойдут на нет. Благосостояние населения составит 25 % к ОЭСР.

3. Сценарий, условно характеризуемый инерционным. Не происходит модернизации и сырьевых отраслей. Россия оказывается на периферии мира, экономика которого развивается на другой энергетической основе. Уровень благосостояния населения страны снижается до 15–20 % к ОЭСР. Возможна социальная напряженность¹.

В итоге отметим, что модернизации и диверсификации экономики России альтернативы нет. В решении этой задачи ключевая роль принадлежит кадровому обеспечению запускаемого процесса. Сложность кадровой проблемы как в общем снижении численности работников материальной сферы, так и в несоответствии требуемой и имеющейся профессиональной подготовки работников. В этих условиях необходима разработка государственной программы подготовки кадров по перспективным направлениям модернизации экономики. Одновременно требуется создание экономических и иных условий для предотвращения оттока высококвалифицированных кадров из страны и привлечения их в страну извне.

¹ Газета «Известия». 2010. 05 апр.

Сведения об авторах

Булатов Айдар Нафисович – кандидат экономических наук, старший преподаватель, Казанский государственный финансово-экономический институт; e-mail: shakirov85@list.ru

Иванов Владимир Григорьевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом, Ленинградский государственный университет имени А.С.Пушкина; e-mail: kafedraek@yandex.ru

Кауконен Эрки – доктор экономических наук, профессор, директор по исследовательской работе, Университет Тампере (Финляндия, г. Тампере); e-mail: Alfred.Sarno@uta.fi

Лашов Борис Васильевич – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и управления, Ленинградский государственный университет имени А.С.Пушкина; e-mail: kafedraek@yandex.ru

Мамаев Александр Дмитриевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления, Ленинградский государственный университет имени А.С.Пушкина; e-mail: kafedraek@yandex.ru

Мангутов Иван Степанович – доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента, Санкт-Петербургский институт машиностроения (ЛМЗ-ВТУЗ); e-mail: lguconauka@yandex.ru

Матвеевская Анна Сергеевна – аспирант кафедры экономической географии факультета географии, Российский государственный педагогический университет имени А. И. Герцена; e-mail: AnnaPogodina84@mail.ru

Петрова Ольга Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента организации, Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики (Великолукский филиал); e-mail: VLOlgaPetrova0304@rambler.ru

Сарно Альфред Альфредович – доктор экономических наук, профессор, Университет Тампере (Финляндия, г. Тампере); e-mail: Alfred.Sarno@uta.fi

Скворцов Вячеслав Николаевич – доктор экономических наук, профессор, ректор, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина; e-mail: kafedraek@yandex.ru

Сорокин Павел Сергеевич – аспирант кафедры управления человеческими ресурсами (факультет менеджмента), национальный исследовательский университет «Высшая школы экономики», Москва; e-mail: pssorokin@mail.ru

Цыплакова Елена Германовна, кандидат технических наук, доцент кафедры приборов контроля и систем экологической безопасности, Северо-Западный государственный заочный технический университет; e-mail: naja458@yandex.ru

Требования к статьям, присылаемым в журнал

К публикации в Вестнике Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина принимаются статьи, отражающие широкий спектр проблем экономической науки и практики.

Обязательным условием публикации результатов кандидатских исследований является наличие отзыва научного руководителя, несущего ответственность за качество представленного научного материала и достоверность результатов исследования. Публикации результатов докторских исследований принимаются без рецензий.

Рецензирование всех присланных материалов осуществляется в установленном редакцией порядке. Редакция журнала оставляет за собой право отбора статей для публикации.

Требования к оформлению материалов

Материал должен быть представлен тремя файлами:

1. Статья

Объем статьи не менее 18 и не более 26 тыс. знаков с пробелами. Поля по 2,0 см; красная строка – 1,0 см. Шрифт Times New Roman Cyr, для основного текста размер шрифта – 14 кегль, межстрочный интервал – 1,5 пт.; для литературы и примечаний – 12 кегль, межстрочный интервал – 1,0 пт.

Примечания оформляются в виде постраничных сносок в автоматическом режиме Word.

Ссылки на литературу оформляются в тексте в квадратных скобках, например [7] или [5, с. 56–57]. Список литературы (в алфавитном порядке) помещается после текста статьи.

Фамилия автора печатается в правом верхнем углу страницы над названием статьи.

В левом верхнем углу страницы над названием статьи печатается присвоенный статье УДК.

2. Автореферат

Автореферат содержит:

- название статьи и ФИО автора – на русском и английском языках.
- аннотацию статьи на русском и английском языках объемом 300–350 знаков с пробелами.
- ключевые слова и словосочетания (7–10 слов) на русском и английском языках.

3. Сведения об авторе

Содержит сведения об авторе: фамилия, имя, отчество полностью, место работы и занимаемая должность, ученая степень, звание, почтовый адрес, электронный адрес, контактный телефон. Необходимо указать шифр специальности и направление диссертационного исследования.

В случае несоблюдения настоящих требований, редакционная коллегия вправе не рассматривать рукопись.

Статью, оформленную в соответствии с прилагаемыми требованиями, можно:

- выслать по почте в виде распечатанного текста с обязательным приложением электронного варианта по адресу: 196 605 Санкт-Петербург, г. Пушкин, Петербургское шоссе, 10. Кафедра экономики и управления.

- отправить по электронной почте: e-mail: vestnikeconomikalgu@yandex.ru

- тел. (812) 451–74–41

Статьи принимаются в течение года.

Редакция оставляет за собой право вносить редакционные (не меняющие смысла) изменения в авторский оригинал.

При передаче в журнал рукописи статьи для опубликования презюмируется передача автором права на размещение текста статьи на сайте журнала в системе Интернет.

Плата за опубликование рукописей аспирантов не взимается.

Гонорар за публикации не выплачивается.

Редакционная коллегия:

196605, Санкт-Петербург, г. Пушкин

Санкт-Петербургское шоссе, 10

тел. (812) 476-90-34

Научный журнал

**Вестник
Ленинградского государственного университета
имени А. С. Пушкина**

**№ 4
Том 6. Экономика**

Выпускающий редактор *А. А. Титова*
Редактор *В. Л. Фурштатова*
Технический редактор *Н. П. Никитина*

Подписано в печать 27.12.2010. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Гарнитура Arial. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 7,5. Тираж 500 экз. Заказ № 620

Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина
196605, Санкт-Петербург, г. Пушкин, Петербургское шоссе, 10

РТП ЛГУ 197136, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., 25а