

ЛЕНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени А. С. ПУШКИНА

ВЕСТНИК

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

Научный журнал

№ 3

Том 6. Экономика

Санкт-Петербург
2011

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

Научный журнал

**№ 3 (Том 6) 2011
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. Кудачков, 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](http://www.lengu.ru)

© Ленинградский государственный
университет (ЛГУ)
имени А. С. Пушкина, 2011

Содержание

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫМИ КОМПЛЕКСАМИ

Н. А. Ржавина

Вопросы регулирования реализации
инновационно-инвестиционных проектов
на основе государственно-частного партнерства 7

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ

О. В. Сахарова

Технологический аудит и стратегическое
управление предприятием..... 15

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Ю. П. Кожеев

Достижение эффективности и оптимизация
экономических результатов предпринимательской
деятельности: методы моделирования..... 24

Н. М. Космачева

Становление инфраструктуры малого
и среднего бизнеса в регионе 36

Ю. В. Кузнецов

Организационные принципы проектирования структур
малого и среднего бизнеса 55

В. А. Гражданкин, О. А. Гражданкина

Практика государственной поддержки малого и среднего
предпринимательства в США и странах Европейского союза 67

ФИНАНСЫ И КРЕДИТ

А. С. Харлампиева, Д. Н. Харлампиев

Трансформация валютной политики ЦБ РФ
на современном этапе и проблема ее эффективности 76

МЕНЕДЖМЕНТ

В. Н. Скворцов

Теория управления социально-экономическими системами
в сфере образования: общие проблемы исследований..... 83

Г. Г. Зайцев

Управление карьерой менеджера:
сущность, актуальность, проблемы исследования 98

<i>И. П. Красовская</i>	
Теоретико-методологические основы природохозяйственного менеджмента: агроэкономические приоритеты, проблемы управления, классический и неоклассический аспекты исследования.....	107
<i>Е. А. Маклакова</i>	
Квалификационный потенциал: понятие, жизненный цикл и факторы, влияющие на его развитие	123
<i>И. С. Мангутов</i>	
Качественные и количественные характеристики в карьерном менеджменте.....	130
<i>Г. В. Черкасская</i>	
Менеджмент в современной России: необходимость и возможности формирования социально позитивного профессионального сознания новых менеджеров.....	139
МАРКЕТИНГ	
<i>П. А. Попова</i>	
Особенности телемаркетинга на рынке товаров для новорожденных	147
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ГЕОГРАФИЯ	
<i>А. А. Соколова</i>	
Географическое содержание образа туристской территории и проблема его достоверного отображения при продвижении туристских ресурсов	155
НАУЧНАЯ ДИСКУССИЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКОЙ	
<i>А. С. Казеннов</i>	
Диалектика экономического управления в России.....	166
Сведения об авторах.....	176

Contents

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF INTERINDUSTRY COMPLEXES

N. A. Rzhavina

Problems of regulating the realization of innovative-investment projects on the public private partnership basis 7

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF ENTERPRISE

V. O. Sakharova

Technological audit and the industrial enterprise management 15

ENTERPRISE ECONOMY

Yu. P. Kozhaev

The achievement of efficiency and the optimization of economic results of business activity: simulation methods 24

N. M. Kosmacheva

Formation of the small and medium business infrastructure in the region..... 36

Yu. V. Kuznetsov

Organizational principles of planning the small and medium business structures..... 55

V. A. Grazhdankin, O. A. Grazhdankina

The practice of the state support to small and medium-sized business in the USA and the European Union..... 67

FINANCES AND CREDITS

A. S. Kharlampieva, D. N. Kharlampiev

Transformation of the RF CB's exchange rate policy in the modern period and the problem of its effectiveness 76

MANAGEMENT

V. N. Skvortsov

The theory of the socio-economic systems management in the education field: general research problems 83

G. G. Zajtsev

Manager's career management: essence, actuality, problems of research..... 98

I. P. Krasovskaya

Theoretical and methodological principles of nature management: agroeconomic priorities, management problems, classical and neoclassical aspects of research 107

<i>E. A. Maklakova</i>	
Qualification potential: notion, life cycle and factors influencing on its development	123
<i>I. S. Mangutov</i>	
Qualitative and quantitative features in the career management	130
<i>G. V. Cherkasskaya</i>	
Management in present Russia: necessity and opportunities of formation of new managers' socio-positive mentality	139
MARKETING	
<i>P. A. Popova</i>	
Special aspects of telemarketing at the baby-goods market	147
ECONOMIC GEOGRAPHY	
<i>A. A. Sokolova</i>	
The geographic content of the image of the tourist territory and the problem of its authentic representation during the tourist resources promotion	155
SCIENTIFIC DISCUSSION: ECONOMIC MANAGEMENT	
<i>A. S. Kazennov</i>	
Dialectics of the economic management in Russia	166
About authors	176

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫМИ КОМПЛЕКСАМИ

УДК 330.322.16

Н. А. Ржавина

Вопросы регулирования реализации инновационно-инвестиционных проектов на основе государственно-частного партнерства

В статье анализируются существующие в РФ недостатки правового регулирования основных форм государственно-частного партнерства и инновационно-инвестиционных проектов, реализуемых на основе государственно-частного партнерства, предлагаются меры по устранению недостатков.

In the article the shortcomings of the basic legal documents regulating the main forms of innovative investment projects of public private partnership which limit their application in the course of realization of projects are revealed.

Ключевые слова: инновации, инвестиции, инновационно-инвестиционный проект, государственно-частное партнерство, правовое регулирование экономической деятельности.

Key words: innovation, investment, innovative investment project, public private partnership, legislative regulation of the economic activity.

Для целей настоящей статьи под инновационно-инвестиционным проектом, реализуемым на основе государственно-частного партнерства, будем понимать общественно значимый комплекс мероприятий, согласованный по ресурсам, исполнителям и срокам их осуществления, обеспечивающий эффективную разработку создания и освоения инновационного продукта и реализуемый между государством и бизнесом в широком спектре сфер деятельности посредством осуществления капиталовложений.

Несмотря на наличие различных моделей государственно-частного партнерства и уже имеющийся положительный опыт их функционирования, стоит отметить, что единого экономико-правового обоснования механизмов функционирования государственно-частного партнерства до настоящего времени не сложилось. Мы считаем, что приемлемыми и понятными соответствующему механизму управления и правовой среде являются формы государственно-частного партнерства, определенные на основе законодательных актов Российской Федерации, а именно: концессии; соглашение о разделе продукции; лизинг; государственно-

частные предприятия, финансируемые за счет средств Инвестиционного фонда Российской Федерации.

Дадим краткое описание указанным формам государственно-частного партнерства.

Концессия представляет собой систему отношений между государством (концедентом) и частным юридическим или физическим лицом (концессионером), которая возникает в результате предоставления концедентом концессионеру прав пользования государственной собственностью по договору, за плату и на возвратной основе, а также прав на осуществление видов деятельности, которые составляют исключительную монополию государства. Объектами концессионного соглашения в первую очередь являются социально значимые объекты, которые не могут быть приватизированы, такие как аэродромы, железные дороги, объекты жилищно-коммунального хозяйства и другие инфраструктурные сооружения, а также системы общественного транспорта, объекты здравоохранения, образования, культуры и спорта.

При заключении *соглашения о разделе продукции* между Российской Федерацией и инвестором государство предоставляет инвестору исключительные права на поиски, разведку, добычу минерального сырья на определенном участке недр и на ведение связанных с этим работ. При этом исключительные права предоставляются за определенную плату и на определенный срок; проведение работ инвестор должен осуществлять за счет собственных средств, а произведенная в результате такой деятельности продукция подлежит разделу между государством и инвестором в соответствии с соглашением, в котором предусматриваются условия и порядок такого раздела.

Лизинговые отношения возникают в связи с передачей государством в аренду частному сектору своей собственности: зданий, сооружений, производственного оборудования. При таких соглашениях за пользование государственным имуществом частные компании вносят в казну плату.

Государственно-частные предприятия являются также широко распространенной в России формой государственно-частного партнерства. «Участие частного сектора в капитале государственного предприятия может предполагать акционирование и создание совместных предприятий. Степень свободы частного сектора в принятии административно-хозяйственных решений определяется при этом его долей в акционерном капитале. Чем ниже доля частных инвесторов в сравнении с государством, тем меньше спектр самостоятельных решений они могут принимать без вмешательства государства или учета его мнения» [1].

Важным инструментом государственной инвестиционной политики является Инвестиционный фонд Российской Федерации, в котором аккумулируется часть средств федерального бюджета, подлежащая использованию в целях реализации проектов на принципах государственно-частного партнерства. В целом реализация проектов, финансируемых за счет бюджетных ассигнований Инвестиционного фонда Российской Федерации, направлена на социально-экономическое развитие субъектов Российской Федерации в части создания и развития объектов транспортной, коммунальной и энергетической инфраструктуры государственной собственности, а также на развитие инновационных объектов [2].

Специальное законодательство для регулирования проектов государственно-частного партнерства в современном российском праве имеет свою историю.

6 декабря 1995 г. для развития законодательства Российской Федерации в области недропользования и инвестиционной деятельности и таких форм государственно-частного партнерства, как соглашения о разделе продукции и совместные предприятия, был принят Закон № 225-ФЗ «О соглашениях о разделе продукции», который определяет правовые основы отношений, возникающих в процессе осуществления российских и иностранных инвестиций в поиски, разведку и добычу минерального сырья на территории Российской Федерации, а также на континентальном шельфе и в пределах исключительной экономической зоны Российской Федерации на условиях соглашений о разделе продукции [4].

Для такой формы государственно-частного партнерства, как лизинг, 29 октября 1998 г. вступил в силу Закон № 164-ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)», определивший правовые и организационно-экономические особенности лизинга [5].

21 июля 2005 г. был принят Закон № 115-ФЗ «О концессионных соглашениях», целью которого являются привлечение инвестиций в экономику Российской Федерации, обеспечение эффективного использования имущества, находящегося в государственной или муниципальной собственности, на условиях концессионных соглашений, и повышение качества товаров, работ, услуг, предоставляемых потребителям [6].

Мы считаем, что перечисленные федеральные законы должны быть дополнены утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации № 134 от 1 марта 2008 г. «Правилами формирования и использования бюджетных ассигнований Инвестиционного фонда РФ» (далее – Правила), поскольку они устанавливают порядок предоставления бюджетных ассигнований Инвестиционного фонда Российской Федерации для реализации инвестиционных проектов, имеющих общегосударственное или региональное и меж-

региональное значение и осуществляемых на условиях государственно-частного партнерства, а также устанавливают этапы и процедуру отбора проектов, основные требования к представленной документации и проведению контроля и мониторинга хода их реализации [3].

В ходе подробного изучения указанной законодательной базы нами была поставлена цель – выявить недостатки перечисленных нормативных документов, ограничивающие их применение для реализации инновационно-инвестиционных проектов государственно-частного партнерства.

Федеральные законы «О концессионных соглашениях», «О соглашениях о разделе продукции» и «О финансовой аренде (лизинге)» были рассмотрены с целью найти ответы на следующие вопросы, имеющие первостепенное значение при реализации инновационно-инвестиционных проектов государственно-частного партнерства: Какое имущество может быть объектом соглашения? Какие условия должно содержать соглашение? Каков экономический механизм управления? Как распределяются продукция и доходы между сторонами соглашения? Каково налогообложение объектов соглашения? Каковы условия использования основных фондов и имущества? Какие методы начисления амортизации применяются? За счет каких средств происходит обновление основных фондов? Чьи кадры используются для осуществления деятельности, предусмотренной соглашением? В каком состоянии должно быть передано имущество собственнику?

Рассмотрение Правил было направлено на изучение особенностей деятельности Инвестиционного фонда РФ, формирования его средств, предоставления финансовой поддержки за счет средств фонда.

В соответствии со ст. 3 Закона № 115-ФЗ «О концессионных соглашениях» по концессионному соглашению одна сторона (концессионер) обязуется за свой счет создать и (или) реконструировать определенное этим соглашением имущество (далее – объект концессионного соглашения), право собственности на которое принадлежит или будет принадлежать другой стороне (концеденту), осуществлять деятельность с использованием объекта концессионного соглашения, а концедент обязуется предоставить концессионеру на срок, установленный этим соглашением, права владения и пользования объектом концессионного соглашения для осуществления указанной деятельности [6].

Ответы на поставленные вопросы позволили определить, основные, по нашему мнению, недостатки вышеуказанного закона, которые ограничивают его применение для инновационно-

инвестиционных проектов, осуществляемых через соглашение государственно-частного партнерства:

- отсутствует перечень технико-экономических показателей (как оценочных, так и характеризующих эффективность финансово-хозяйственной деятельности), которые являются существенным условием концессионного соглашения;
- экономически не обоснованы размер концессионной платы, порядок и сроки ее внесения;
- не прописана процедура контроля за выполнением условий концессионного соглашения;
- не раскрыт механизм налогообложения концессионной деятельности;
- не прописано об амортизации основных средств, используемых для деятельности в рамках концессионного соглашения, а также о ее распределении в той части, собственником основных средств по которой является государство;
- не разработаны методика и технология расчета эффективности инновационно-инвестиционного проекта, направленного на реализацию концессионного договора;
- отсутствует описание экономического механизма управления проектом, осуществляемым на основе концессионного соглашения.

В ст. 2 Закона № 225-ФЗ «О соглашениях о разделе продукции» соглашение о разделе продукции определено как договор, в соответствии с которым Российская Федерация предоставляет субъекту предпринимательской деятельности (далее – инвестор) на возмездной основе и на определенный срок исключительные права на поиски, разведку, добычу минерального сырья на участке недр, указанном в соглашении, и на ведение связанных с этим работ, а инвестор обязуется осуществить проведение указанных работ за свой счет и на свой риск. При этом разрешается предоставление на условиях раздела продукции не более 30 процентов разведанных и учтенных государственным балансом запасов полезных ископаемых [4].

Итогом рассмотрения вышеуказанного закона стало выявление следующих недостатков, ограничивающих его применение для инновационно-инвестиционных проектов государственно-частного партнерства:

- не определено, какими критериями необходимо руководствоваться при разделе продукции между государством и инвестором. Однако мы считаем, что механизм распределения должен быть сбалансирован по натуральной и стоимостной форме;
- не рассмотрена оценка экономической эффективности проекта, осуществляемого на условиях соглашения о разделе продукции, для государства, общества, инвесторов;

- не дано обоснование предельному уровню компенсационной продукции, речь о котором идет в ст. 8 данного закона;

- не конкретизирован механизм контроля органами власти за выполнением условий соглашения, а также экономический механизм управления проектом.

Статьей 2 Закона № 164-ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)» зафиксировано, что договором лизинга является соглашение, в соответствии с которым лизингодатель обязуется приобрести в собственность указанное лизингополучателем имущество у определенного им продавца и предоставить лизингополучателю это имущество за плату во временное владение и пользование. Договором лизинга может быть предусмотрено, что выбор продавца и приобретаемого имущества осуществляется лизингодателем [5].

Исследование данного федерального закона позволило нам выявить его главные недостатки при применении закона для реализации проектов через соглашение государственно-частного партнерства:

- не конкретизирован размер лизинговых платежей;
- не описан механизм контроля лизингодателя в лице государства за выполнением и реализацией условий договора лизинга лизингополучателем;
- не разработан механизм оценки эффективности использования лизинга для реализации проекта по сравнению с другими способами привлечения средств (банковский кредит, аренда);
- отсутствует экономический механизм управления проектом, осуществляемого в рамках финансового лизинга.

В соответствии со ст. 2 Правил формирования и использования бюджетных ассигнований Инвестиционного фонда бюджетные ассигнования, предусмотренные в федеральном бюджете на соответствующий финансовый год на оплату принятых и принимаемых расходных обязательств Российской Федерации по реализации проектов, образуют годовой объем Инвестиционного фонда [3].

По результатам анализа Правил можно сделать вывод о том, что в них не проработаны вопросы, связанные описанием механизма управления и контроля за реализацией инновационно-инвестиционного проекта.

Таким образом, рассмотрение действующих документов правового регулирования основных форм государственно-частного партнерства позволило нам определить их основные недостатки. Рассмотрим их более подробно.

1. Главным недостатком является отсутствие единой оценки экономической и социальной эффективности реализации таких проектов. Однако мы считаем, что в основе любого управленческого решения о реализации инновационно-инвестиционного проекта го-

сударственно-частного партнерства должна лежать оценка его эффективности; необходимо определять значимость данного проекта прежде всего для государства, для его граждан, а затем уже для непосредственных исполнителей проекта.

В действительности же при заключении соглашений о разделе продукции выбирается участник, предложивший наиболее высокую цену за право заключения соглашения, что не гарантирует эффективную реализацию проекта, его высокую социальную и экономическую значимость для государства. А концессионные соглашения заключаются с участником, предложившим наилучшие условия реализации проекта. При этом ст. 24 Федерального закона «О концессионных соглашениях» определено, что в качестве критериев конкурса могут устанавливаться: сроки создания и (или) реконструкции объекта соглашения; технико-экономические показатели объекта соглашения; объем производства товаров, выполнения работ, оказания услуг при осуществлении деятельности, предусмотренной концессионным соглашением; размер концессионной платы; предельные цены (тарифы) на производимые товары, выполняемые работы, оказываемые услуги, надбавки к ним при осуществлении деятельности, предусмотренной концессионным соглашением, и (или) долгосрочные параметры регулирования деятельности концессионера [6].

В этом случае победителем также не гарантируется высокая социальная и экономическая значимость проекта.

При заключении договоров лизинга вопросы эффективности проекта государственно-частного партнерства вовсе не рассмотрены, однако и при их реализации такие вопросы тоже должны иметь значение.

И только при условии использования средств Инвестиционного фонда для финансирования проектов государственно-частного партнерства четко определены количественные критерии оценки эффективности таких проектов и финансовой устойчивости исполнителей проекта, однако не дано обоснование целесообразности их применения и достоверности выводов по результатам оценки.

Мы считаем, что для повышения эффективности реализации основных форм государственно-частного партнерства необходимо разработать и законодательно закрепить общие критерии и показатели оценки эффективности проектов государственно-частного партнерства.

2. При реализации инновационно-инвестиционных проектов государственно-частного партнерства одним из основных вопросов является схема распределения прибыли (иного положительного эффекта) между государством и инвестором. Однако рассмотренные законы и правила не дают четкого ответа на вопрос распреде-

ления получаемых продукции и доходов: как в случае соглашений о разделе продукции и лизинге, так и в случае концессий условия распределения определяются положениями конкретного соглашения, что, на наш взгляд, дает возможность частным инвесторам действовать в своих интересах, пренебрегая интересами государства. Поэтому мы считаем, что необходимо разработать общие нормы распределения прибыли, платы частных инвесторов государству за реализацию и эксплуатацию проектов государственно-частного партнерства, которые позволят избежать коррупционных действий, а также позволят говорить о действительной экономической эффективности реализуемых на основе государственно-частного партнерства инновационно-инвестиционных проектов для Российской Федерации.

3. Вопросы управления проектами государственно-частного партнерства также не нашли должного раскрытия в рассматриваемых законах и правилах: обозначены положения, касающиеся контроля и мониторинга за ходом реализации проекта со стороны органов государственной власти, однако не разработан механизм самого управления проектами непосредственными их исполнителями. Однако, по нашему мнению, детальная разработка вопросов управления проектами государственно-частного партнерства будет способствовать лучшему пониманию и эффективной реализации таких проектов.

Список литературы

1. Варнавский В. Государственно-частное партнерство в России: проблемы становления // Отечественные зап. – 2004. – № 6 (20). URL: <http://strana-oz.ru/print/php?type=article&id=988&numid=21>.

2. Дадашев А.З., Басс А.Б. Бюджетный механизм развития инвестиционных процессов: региональный аспект // Финансовый вестн.: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет. – 2010. – № 3.

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 01.03.2008 № 134 «Об утверждении Правил формирования и использования бюджетных ассигнований Инвестиционного фонда Российской Федерации» (в ред. постановления Правительства РФ от 23.08.2010 № 647) // СЗ РФ. – 2008. – № 10 (2 ч.). – С. 932.

4. Федеральный закон от 30.12.1995 № 225-ФЗ «О соглашениях о разделе продукции» (в ред. федер. закона от 19.05.2010 № 89-ФЗ) // Рос. газ. – 1996. – № 5.

5. Федеральный закон от 29.10.1998 № 164-ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)»: (в ред. федер. закона от 08.05.2010 № 83-ФЗ) // Рос. газ. – 1998. – № 211.

6. Федеральный закон от 21.07.2005 № 115-ФЗ «О концессионных соглашениях» (в ред. федер. закона от 02.07.2010 № 152-ФЗ) // Рос. газ. – 2005. – № 161.

Технологический аудит и стратегическое управление предприятием

В статье рассматриваются вопросы управления промышленным предприятием в условиях перехода на инновационный тип экономики страны, определяется место технологического аудита в управленческом процессе и его взаимосвязь со стратегическим управлением.

The article covers the issue of industrial enterprise management. It is necessary to develop the new approach to the organization development and management in the conditions of transition to the innovation type of economy. The place of technological audit in the management process and its interrelation with the strategic management is determined in this article.

Ключевые слова: управление, стратегическое управление, технологический аудит, технология, предприятие, процесс управления, строительное предприятие, анализ предприятия, стратегия.

Key words: management, strategic management, technological audit, technology, enterprise, management process, construction company, analysis of the enterprise, strategy.

В современных условиях, при высоком уровне конкуренции и постоянно изменяющейся экономической ситуации, перед руководством различных организаций, в том числе предприятий, встают задачи по их адаптации к новым условиям на рынке. Управление связано с выбором лучших способов достижения поставленных целей с учетом воздействия на них различных факторов. Одним из новых методов, применяемых для оценки малых и средних предприятий, является технологический аудит, суть которого заключается в проведении комплексного исследования организации для анализа существующих технологий и поиска новых, которые могут быть коммерциализованы. Данный метод нашел свое широкое применение в европейских странах и составляет основу управления, в то время как на наших предприятиях он остается непопулярным в силу невысокого уровня изученности.

Рассмотрим взаимосвязь технологического аудита и процесса управления организацией более подробно.

При проведении технологического аудита на предприятии специалистами анализируются технологии, операции, процедуры и про-

цессы, которые используются в организации с целью определения их эффективности [3]. Управление – это непрерывный процесс, в течение которого руководители, начальники отделов и участков отдают приказы и распоряжения своим подчиненным для достижения запланированного результата деятельности организации [4]. На рис. 1 показана взаимосвязь управления и технологического аудита на примере строительного предприятия.



Рис. 1. Место технологического аудита в управленческом процессе

Помимо организационной структуры с разработанной схемой взаимосвязи и взаимодействия отделов, можно выделить следующие аспекты деятельности предприятия: инновационная деятельность, качество строительства, маркетинг, организация закупки и поставки материалов, изделий и конструкций, эксплуатация строительных машин и оборудования и организация их работы на объекте, непосредственно производство и различные проекты, контракты и целевые программы. В соответствии с поставленными целями предприятия в процессе управления для каждого отдела определяются собственные целевые ориентиры.

При планировании определяются меры, ресурсы и сроки осуществления мероприятий, направленных на достижение целей каждого отдела. Следующий шаг – это организация работы всех подразделений предприятия. При проведении контроля проверяется фактическое положение дел в отделах, осуществляется наблюдение за процессом принятия управленческих решений. На основе полученных данных, при выявлении отклонений от плановых величин, руководители и начальники регулируют дальнейшую работу отдела, участка или организации в целом с целью возврата к сбалансированному состоянию системы. Также в процессе управления координируется работа всех отделов и участков предприятия, анализируются показатели их работы, руководство мотивирует персонал для получения наилучшего результата. Таким образом, на схеме отражается, что процесс управления оказывает воздействие на все сферы деятельности предприятия.

При выявлении проблем в работе организации перед руководящим звеном возникают следующие вопросы: что является источником проблемы, как ее можно решить, какие ресурсы потребуются для решения проблемы. Речь идет не столько о небольших и единичных сбоях в работе, сколько о проблемных ситуациях, носящих систематический характер, или способных угрожать работе всего предприятия. Так например, говоря о строительном предприятии, руководитель может наблюдать постоянное отставание от графика работы, что может быть связано с неправильной организацией работы строительной техники, поставки материалов, трудовых ресурсов или же применением устаревших технологий. Такие проблемы могут потребовать комплексного решения.

В этой связи, отметим, что именно для того чтобы определить слабые места в работе предприятия, можно и нужно применять технологический аудит.

Предметом технологического аудита являются в первую очередь технологии. Так, в строительном предприятии – это технологии осуществления строительных работ, а также технологии организации работы на предприятии в целом и в каждом подразделении в отдельности. Проведение технологического аудита соответствует принятым способам проведения любого аудита: на первом этапе собирается информация со всех отделов, исследуются технологии и показатели их работы. На втором этапе при выполнении технологического аудита собранная информация анализируется, определяются проблемы и предлагаются пути их решения. Руководство предприятия выбирает какое-то альтернативное решение, что приводит к корректировке целей предприятия и соответственно влияет на сам процесс управления.

Технологический аудит в принципе ориентирован на перспективное развитие предприятия, поэтому следует проанализировать его взаимосвязь со стратегическим управлением, которое связано с долгосрочными планами организации.

Общеизвестно, что для стабильной работы предприятия необходимо уделить внимание стратегическому управлению. Оно связано с развитием организации в будущем и способствует обеспечению благоприятных условий для внедрения новых технологий, создания и реализации новых свойств товаров, развития различных навыков. Разработка стратегии предприятия позволяет сформулировать цели организации, разработать направления ее развития и определить необходимые для этого ресурсы.

Для того чтобы понять, как технологический аудит связан со стратегическим управлением, и на каком этапе его можно применять, рассмотрим структуру стратегического управления (рис. 2). Разработка стратегии и принятие стратегических решений – сложный процесс и часто приходится возвращаться к более ранним этапам. Прежде всего, проведем анализ внутренней и внешней среды организации.

Блок-анализ внешней среды может быть разделен на две части: макроокружение и непосредственное окружение предприятия. Анализ макроокружения предполагает проведение ПЭСТ-анализа, который связан с изучением политических, экономических, социальных и технологических аспектов внешней среды, оказывающих влияние на хозяйственную деятельность организации [1]. Политический аспект предполагает рассмотрение политической обстановки в стране, административных, регулирующих и правовых институтов, механизмов принятия и утверждения законов и нормативных актов и т. д. Экономическая среда связана с состоянием и направленностью развития экономики, оценкой налогообложения, структурой потребления, накопления и инвестиций, размером инфляции и т. д. Социальная сторона анализа основана на демографическом и социальном аспекте жизни общества. Влияние технологического фактора опирается на уровень и направленность технологического прогресса, достижения фундаментальной науки, научную и инновационную деятельность. Факторы внешней среды могут быть представлены по пессимистическому, вероятному и оптимистическому сценарию с учетом мнения экспертов и их оценок. Анализ непосредственного окружения предприятия проводится по следующим аспектам: конкуренция в отрасли, поставщики, покупатели. В качестве инструмента рассмотрения данной части блока может выступать модель Портера, в которой изучаются пять сил конкуренции (конкуренция в отрасли, потенциальные конкуренты,

товары-заменители, поставщики, покупатели). Также возможно применение модели чистой ценности, которая учитывает влияние на организацию поставщиков дополнительных составляющих, или ресурсной модели анализа отрасли, рассматривающей ключевые факторы успеха. Далее проанализируем внутреннюю среду предприятия. Одна из важных составляющих внутренней среды – ключевые компетенции предприятия, т. е. его центральные стратегические способности. С этой целью составляется SWOT-матрица, которая обобщает информацию о сильных и слабых сторонах деятельности организации, а также о возможностях и угрозах со стороны внешней среды. На данном этапе может быть построена расширенная SWOT-матрица, в которой содержатся предложения по формулированию и конкретизации стратегий бизнеса, например стратегии, использующие сильные стороны для реализации возможностей или устранения угроз, минимизирующие слабости за счет возможностей или ослабляющие угрозы.

Анализ внутренней и внешней среды предприятия оказывает влияние на формирование его миссии и определение ценностей. Таким образом, на втором этапе формулируется или корректируется миссия и представляется ценностная ориентация организации.

Ценности предприятия являются существенным элементом процесса определения целей. Цели предприятия как и любой организации – это средства осуществления миссии и реализации ценностей фирмы [2, с. 71]. Цели предприятия могут быть представлены в виде дерева целей. Следующий этап – это формирование альтернативных стратегий. Существуют различные модели анализа стратегий в зависимости от внешних условий, масштабов предприятия, нестабильности среды и ресурсных возможностей. Одним из подходов по представлению совокупности стратегий предприятия является портфельный анализ, который дает представление обо всех стратегических подразделениях. Наиболее простой является матрица Бостонской консультационной группы, где различные виды деятельности фирмы отражаются в координатной плоскости. Опираясь на данную матрицу, но с другими значениями осей координат, применяются матрицы Мак-Кинзи, Томпсона-Стрикленда и др. Данные матрицы помогают оценить бизнес-портфель организации и распределить ресурсы между различными направлениями бизнеса. После анализа и оценки альтернатив выбирается стратегия, которая наилучшим образом будет отвечать концепции развития предприятия и целям.

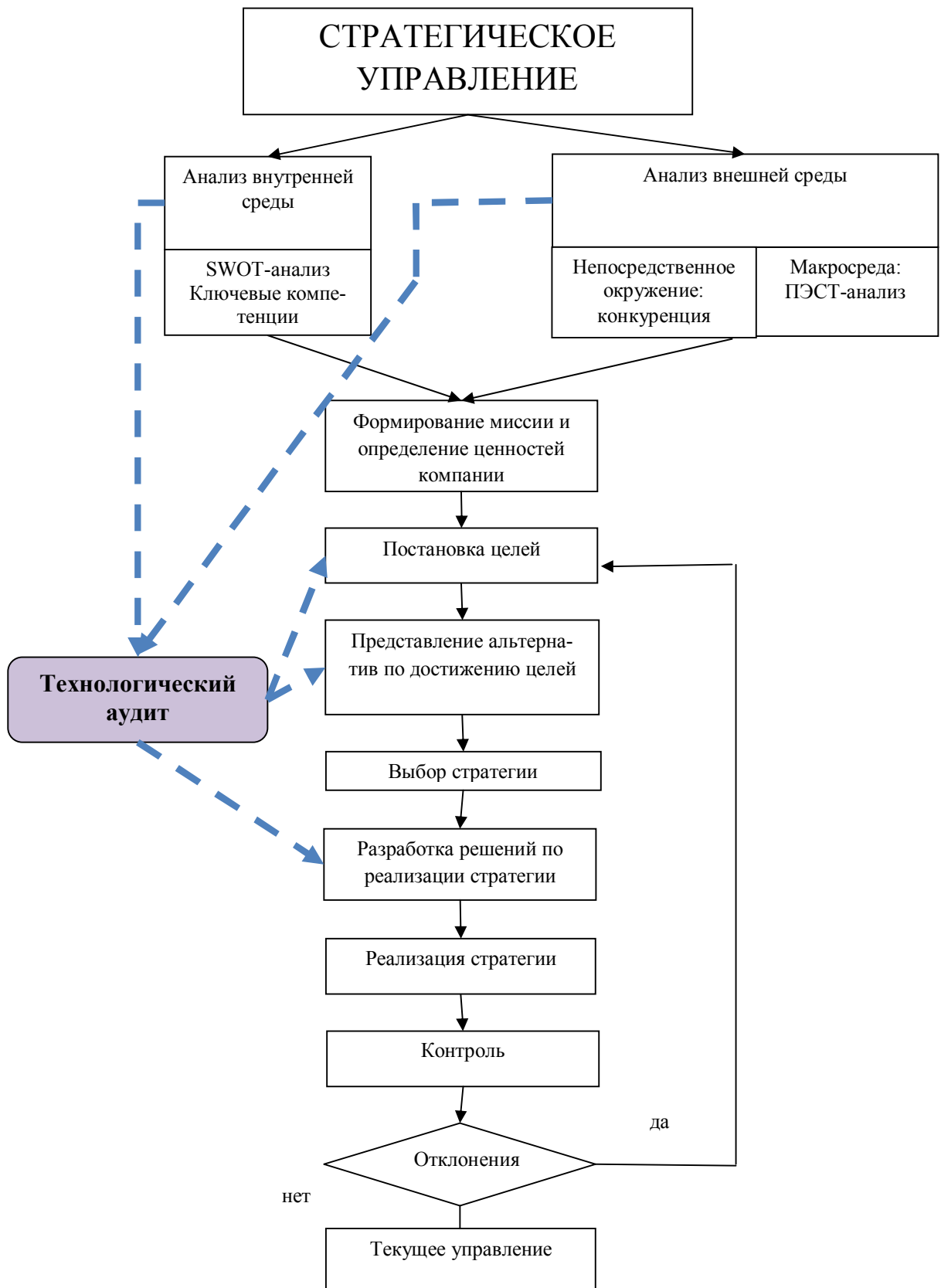


Рис. 2. Взаимосвязь технологического аудита и стратегического управления

Важным этапом стратегического управления является разработка стратегических решений, потому что от него напрямую зависит дальнейшая реализация стратегии. Под решениями могут пониматься политика предприятия, бюджеты, программы мероприятий, планы обеспечения проектов различными ресурсами. Разработка решений включает подготовку планов и указаний, доведение их до исполнителей.

Следующий этап – непосредственно реализация выбранной стратегии. При реализации стратегии надо учитывать следующие моменты: обеспеченность необходимыми ресурсами, рассмотрение вопросов адаптации организационной структуры и культуры предприятия к новой стратегии, управление внутренними изменениями в организации. Нередко работники компании негативно воспринимают изменения, так как могут не понимать причину и цель их проведения, а также из-за страха или неопределенности в будущем, поэтому необходимо уделить внимание управлению возникающему сопротивлению.

Следующий шаг – осуществление контроля. Он предполагает проверку понимания стратегии всеми функциональными подразделениями и их взаимодействием и соответствием. Также необходимо контролировать изменения, происходящие во внешней среде, появление отклонений от фактических величин. Если на данном этапе будут замечены какие-то несоответствия с запланированными действиями или получаемыми результатами, то необходимо вернуться на этап постановки целей и внести соответствующие коррективы, что может привести к пересмотру стратегии.

При условии благоприятной реализации стратегии следует продолжать ее осуществление и перейти к текущему управлению в соответствии с намеченными целями.

Рассмотрим более подробно взаимосвязь технологического аудита со стратегическим управлением.

Прежде всего, по нашему мнению, технологический аудит начинается с понимания руководством необходимости его проведения. Во-первых, это может быть оценка существующих технологий, процессов и операций, во-вторых, решение проблем путем применения инновационных технологий как в сфере производства, так и в сфере управления предприятием, в-третьих, поиск потенциальных клиентов для созданных технологий и т. д. Для проведения аудита необходима информация о состоянии предприятия, отрасли и внешних условий хозяйствования. Таким образом, могут быть использованы аналогичные инструменты анализа внутренней и внешней среды организации, как и при стратегическом управлении.

В «Руководстве по работе IRC», разработанном по заказу Европейской комиссии (Управление инновационных релей-центров и ин-

новационных регионов Европы) предлагаются следующие шаги при выполнении технологического аудита: сбор информации о компании; анализ сильных и слабых сторон, а также возможностей и угроз; формирование видения будущего и определение целевых установок; составление «дорожной карты» и в заключение план действий [6, с. 13]. «Дорожная карта» является долгосрочной стратегией по достижению поставленных перед предприятием целей. Она строится при помощи промежуточных технических вех и рассчитана на срок 2,5 года и более. Следовательно, технологический аудит может быть применен на этапе постановки целей при стратегическом управлении и проводится как его составная часть. На схеме показан и другой вариант – применение аудита уже после того, как определена стратегия. По результатам его проведения могут быть предложены решения по реализации стратегии.

В учебном пособии по инновационному менеджменту авторы выделяют три этапа проведения технологического аудита [3]:

1. Обзор и анализ технологий и процессов, применяемых на предприятии и оценка технологического потенциала компании.
2. Изучение технологий, используемых конкурентами.
3. Сопоставление применяемых в организации технологии с лучшими технологическими решениями в отрасли.

Обратим внимание на третий этап. Для решения поставленных задач на данном этапе применяется такой инструмент стратегического управления, как портфельный анализ. Цель анализа технологического портфеля – классификация всех технологий предприятия по их приоритетности и дальнейшей перспективности для организации. В результате изучения портфеля предприятия можно определить наиболее эффективные технологии, которые могут составить основу стратегии компании. Технологический аудит можно связать с этапом представления альтернатив по достижению целей в процессе стратегического управления.

В настоящее время уделяется большое внимание к переходу на инновационный тип развития экономики страны. Это подтверждает то, что одним из направлений деятельности Правительства РФ до 2012 г. является формирование эффективной инновационной системы. Необходимо разработать новый подход к развитию предприятий и их управлению. В документе предлагается предоставлять субсидии организациям на проведение технологического аудита [5].

Инновации являются результатом разработки инновационных стратегий. Новые продукты, технологии, оборудование, специальная техника и машины являются движущей силой конкуренции, давая возможность для стратегического развития, повышения своей конкурентоспособности.

Таким образом, следует подчеркнуть, что в современных условиях менеджеры среднего и высшего звена должны в совершенстве владеть инструментарием проведения технологического аудита, так как он составляет основу управления, в частности стратегического.

Список литературы

1. Архипов В.М., Верховская О.Р., Соловьев М.А. Стратегический менеджмент: учеб. пособие. – СПб.: СПбГУЭФ, 2004.
2. Михенков О.В., Куприянов Н.С. Менеджмент в строительстве. Стратегический и оперативно-производственный менеджмент строительной организации: учеб. пособие. (Сер. «Высшая школа»). – М.: Кн. мир, 2011.
3. Сурин А.В., Молчанова О.П. Инновационный менеджмент: учеб. – М.: ИНФРА-М, 2009.
4. Экономика, организация и управление на предприятии / А.В. Тычинский и др.; под ред. М.А. Боровской. – Ростов н/Д.: Феникс, 2010.
5. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года, утверждены распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008г. № 1663-р. URL: <http://government.ru/gov/results/1173/> (дата обращения: 28.07.2011).
6. Пильнов Г., Тарасова О., Яновский А. Как проводить технологический аудит. URL: http://www.rttm.ru/_files/fileslibrary/62.pdf (дата обращения: 09.03.2011).

Достижение эффективности и оптимизация экономических результатов предпринимательской деятельности: методы моделирования

В статье исследуется возможность использования методов моделирования для прогнозирования развития малых предприятий и результатов их деятельности в рыночных условиях, которым присущи: отсутствие централизованного планирования и управления; нестабильность связей с поставщиками и потребителями; нестабильность цен на продукцию, сырье, материалы, энергетические и другие ресурсы; отсутствие нормативной базы для определения потребностей в материальных и других ресурсах.

In the article the author considers the possibility to apply simulation methods for forecasting of small enterprises' development and the results of their activity under the market conditions the distinctive features of which are absence of centralized planning and management; instability of links to providers and consumers; instability of production prices, raw produce prices, energy and other resources prices; absence of the normative basics for detecting demands for material and other resources.

Ключевые слова: предпринимательство, предпринимательская деятельность, малые предприятия, эффективность, эффективность предпринимательской деятельности.

Key words: enterprise, business activity, small enterprises, efficiency, efficiency of business activity.

Современный этап развития малого предпринимательства характеризуется тем, что в сложной экономической ситуации при существующем несовершенстве нормативной и законодательной базы акцент развития и повышения эффективности их деятельности переносится на уровень самих предприятий. Импульс «сверху», т. е. помощь и поддержка федеральных и муниципальных органов, без инициативы самих предпринимателей не даст желаемого результата.

Малое предпринимательство является неотъемлемой сферой рыночной экономики, существенно влияющей на развитие экономики в стране. Малые предприятия – это важнейшая часть механизма вывода экономики из кризиса и дальнейшего расширения производства. Формирование рыночной стратегии обновления организа-

ционно-хозяйственных форм производства невозможно без развития малого предпринимательства.

Тот факт, что важнейшими принципами хозяйствования стали самокупаемость и самофинансирование, обязывает предпринимателей заниматься обоснованием управленческих решений. В настоящее время недостаточная проработка решений в отношении производства, технологии, экономики приводит к непредсказуемым результатам и к неэффективному функционированию предприятия, и вследствие этого – к их ликвидации, материальным потерям предпринимателей. Все это отрицательно влияет в целом на процесс развития малых предприятий и предпринимательства в масштабах страны.

Современный этап развития малых предприятий предъявляет особые требования к процессу производства, в основе которого находится применение новейшей технологии, прогрессивного оборудования, гибкого производственного процесса, предусматривающего легкую переналадку на новые образцы изделий, соответствующие требованиям рынка. Дальнейшее развитие малых предприятий будет затруднено без изменения процесса их создания.

В деятельности малых предприятий важно заранее знать возможности производства: на какой объем выпуска продукции можно ориентироваться, каковы будут трудозатраты и, учитывая конъюнктуру рынка, какие можно ожидать доходы. Если раньше, при централизованном управлении предприятиями, прогнозирование их параметров и показателей деятельности предусматривалось на основании нормативов, то теперь, в рыночных условиях, параметры и технико-экономическая характеристика каждого малого предприятия сугубо индивидуальны. Прогнозировать их развитие, параметры, доходы можно только исходя из характеристик изделий, техпроцессов, структуры, внутренних и внешних факторов производства.

Важным условием успеха рыночных преобразований на уровне малого предприятия может стать научный подход к проблемам их развития, разработке стратегии рыночного поведения, определению производственно-технологической и экономической политики, способствующей повышению эффективности производства (минимизации расходов и издержек производства).

Исследуя организацию и функционирование малых предприятий, мы отмечаем, что устойчивость, эффективность деятельности малых предприятий определяется оптимальным сочетанием объемов производства продукции, параметров компонентов предприятия, затрат на производство, доходов.

Проблемы развития современного предпринимательства, особенно в промышленном и сельскохозяйственном производстве, обусловили необходимость поиска новых методов моделирования,

соответствующих экономическим условиям рыночного хозяйствования.

На основе анализа фактического состояния отечественного промышленного предпринимательства, исследования теоретических, методологических и практических аспектов проблем эффективного развития, автором была разработана концепция использования метода моделирования для прогнозирования и оптимизации объемов производства продукции, объемов потребления ресурсов, параметров компонентов предприятия, экономических результатов его деятельности.

В концепции раскрывается экономическое содержание рыночной модели малого предприятия. Экономическую характеристику модели и прогнозирование экономических результатов деятельности предлагается определять исходя из характеристики компонентов производственно-технологической субмодели, «рамки» которой устанавливаются с учетом прогноза развития рынков сбыта выпускаемой продукции, рыночных цен на продукцию и потребляемые ресурсы; изучения и анализа запросов и требований потребителей, оценки потенциальных рисков; анализа финансово-хозяйственного состояния предприятия; анализа других внутренних и внешних факторов, воздействующих на производство и реализацию продукции.

В ходе авторских исследований были обоснованы технико-экономические показатели и критерии оптимизации модели предприятия, в том числе критерий экономического оптимума финансово-хозяйственной деятельности предприятия, который в общем виде выражает достижение максимального результата при минимальных возможных затратах ресурсов. Следовательно, разработка эффективной производственной программы предприятия должна базироваться на детальном учете и анализе затрат ресурсов на изготовление продукции.

Предлагаемый метод моделирования способствует определению затрат ресурсов на выполнение каждой операции технологического процесса, что позволит получить информацию об уровне затрат на производство каждого изделия, а также достоверно прогнозировать изменение удельных затрат при изменении объема выпуска продукции.

В результате моделирования можно определить область рациональных решений, взаимосвязь между параметрами и планируемым доходом. Размер возможных затрат на производство продукции и возможных доходов на рынке во многом предопределяются выбором технологии и оборудования, определением параметров предприятия, состава и характеристики площадей, оборудования, работников, потребляемых ресурсов. Зная характеристику параметров предприятия в материально-физическом выра-

жении и прогнозируемые цены на оборудование, потребляемое в производстве сырье, материалы и другие ресурсы, можно прогнозировать затраты на производство, себестоимость продукции, доходы предприятия.

Параметры и ожидаемые экономические показатели создаваемого малого предприятия могут быть различны (многовариантны) в зависимости от конструкторских особенностей продукции, технологии ее производства, выбираемого оборудования, принимаемых решений по кооперации и др. Следовательно, необходимо рассмотреть несколько вариантов моделей предприятия, последовательно переходя от одной разновидности модели к другой, чтобы выбрать наиболее оптимальный для конкретных условий вариант.

Основные цели оптимизации модели предприятия – это не максимизация объема выпускаемой продукции или минимизация затрат на производство, и не максимизация дохода, а оптимальное их сочетание с учетом внутренних и внешних факторов, воздействующих на производство и реализацию продукции.

Определение зависимости параметров предприятия от всех внутренних и внешних факторов производственного процесса, а также от товарной рыночной конъюнктуры является основной задачей оптимизации функционирования предприятия.

Среди задач, возникающих в процессе решения оптимизации модели малого предприятия, можно выделить две основные группы:

- задачи синтеза, сводящиеся к выбору структуры и значений пара метров, исходя из заданных ограничений модели;
- задачи анализа, связанные с изучением заданных свойств модели в зависимости от экономической оценки параметров.

Задачи второй группы решаются, когда модель предприятия задана, известны свойства и технико-экономические параметры модели. Для решения задач анализа разработано много методов, основанных на расчетах показателей эффективности и других, связанных с ними функциональных характеристик системы по результатам моделирования при помощи формул и уравнений как обычным ручным методом, так и с применением ЭВМ.

Необходимость решения задач синтеза возникает в случае неопределенности модели предприятия, наличия различных факторов, влияющих на выбор модели и ее параметров. В настоящее время нет методов, позволяющих строго формально решать задачи синтеза, и поэтому применяемые на практике методы синтеза сводятся к так называемому перебору вариантов или «синтезу через анализ», когда по мере рассмотрения вариантов модели накапливаются данные для синтеза.

В процессе синтеза модели предприятия можно выделить следующие задачи, имеющие несколько вариантов решений:

- расчет годовой программы выпуска продукции;
- расчет технологического цикла производства;
- определение станкоёмкости и трудоёмкости выполнения годовой программы выпуска продукции;
- расчет потребности в трудовых ресурсах;
- расчет необходимого количества оборудования;
- расчет площадей;
- расчет потребности в сырье, материалах, комплектующих;
- определение потребности в энергоресурсах;
- формирование структуры предприятия.

Основные задачи оптимизации параметров сводятся к построению производственной структуры предприятия на основе моделирования технологических процессов производства продукции. Тесная взаимосвязь компонентов технологической (техпроцессы) и производственной (оборудование, материалы, работающие) систем, а также экономических факторов, влияющих на элементы и компоненты системы, усложняет задачу оптимизации модели предприятия. Каждое изменение, например в техпроцессе, ведет к перераспределению значений компонентов структуры рабочего места, участка, предприятия как в натуральном, так и стоимостном выражении.

Варианты решения задач оптимизации параметров модели могут изменяться за счет различных вариантов номенклатуры продукции, ограничений, связанных с наличием свободных для развития предприятия трудовых, материальных, энергоресурсов, площадей; вариантов кооперации, применяемых техпроцессов и т. д.

Задачи синтеза модели предприятия можно сформулировать следующим образом: определить параметры предприятия через характеристику продукта производства, техпроцесса его изготовления с учетом конкретных факторов производственного процесса и экономических факторов.

Основные задачи оптимизации ожидаемых результатов реализации модели сводятся в основном к задачам анализа ожидаемых результатов функционирования предприятия, адекватного эталонной модели, и принятию решений по улучшению ожидаемых результатов.

В числе задач, решаемых по оптимизации модели предприятия и результатов ее практического применения, можно выделить следующие:

- оценка издержек производства и затрат на производство продукции;
- оценка ожидаемых доходов;

- установление прямой взаимосвязи между расходами и доходами, обеспечивающей самокупаемость, самофинансирование и эффективное развитие;

- определение возможности создания экономических стимулов к улучшению результатов производства.

Оптимизация функционирования предприятия взаимосвязана с оптимизацией функционирования рабочих мест. Принципы оптимизации функционирования рабочих мест при производстве конкретной продукции заключены в определении всех параметров компонентов рабочих мест для выполнения технологических операций; результатов взаимодействия этих компонентов, в установлении взаимосвязи всех параметров рабочих мест и затрат на производство при их взаимодействии.

Выбор модели предприятия сводится к оптимизации четырех основных групп компонентов комплексной системы предприятия, определяющих расходы на производство продукции: годовой программы, технологии производства, параметров предприятия и ожидаемых экономических результатов деятельности предприятия, адекватного варианту производственно-технологической модели.

Оптимизация годовой программы конкретизируется посредством решения следующих задач:

- повышение однородности типоразмеров продукции;
- увеличение партии запуска (одновременно обрабатываемых деталей, изделий):

- снижение суммы трудоемкости изготовления продукции;
- увеличение загрузки рабочих мест (оборудования);
- снижение расходов материалов на единицу продукции при сохранении требуемых потребительских свойств.

При этом оптимальный объем выпускаемой продукции должен обеспечивать прогнозируемый доход при минимальной продажной цене.

Основные задачи оптимизации технологии производства состоят в следующем:

- сокращение технологического цикла производства продукции;
- оценка целесообразности использования имеющегося оборудования или приобретения нового для производства конкретных изделий;

- учет затрат на каждом рабочем месте на единицу продукции и на годовую программу с целью обоснованного стимулирования их снижения.

Представляется маловероятным, что в любой экономической ситуации может быть однозначно определен и количественно выражен единый критерий оптимальности. Смысл оптимизации ожидаемых результатов реализации модели предприятия состоит в

том, чтобы выявить факторы, влияющие на процесс производства продукции и формирование доходов предприятия, которые являются также критериями оценки его продуктивного функционирования.

Получение максимальной краткосрочной пользы или максимального финансового успеха не всегда является главным критерием оптимизации модели. В каждом случае существует определенное количество важных факторов, основных переменных компонентов, которые играют в конкретной ситуации роль преобладающего критерия, хотя и не основного.

Основные принципы выбора критериев оптимизации модели предприятия и оптимизация деятельности малого предприятия, адекватного этой модели, состоят в том, чтобы выбранная система критериев оптимальности соответствовала следующим условиям:

- обеспечивала поиск наиболее рациональных путей развития производства;
- давала возможность анализа использования ресурсов и их резервов;
- учитывала взаимосвязь значений параметров компонентов производственно-технологической модели в вещественно-материальной и денежной форме;
- давала возможность анализа взаимной зависимости показателей;
- отражала конечные результаты, ожидаемые при реализации модели предприятия.

В качестве основных критериев оптимизации годовой программы выпуска продукции, технологии производства и его параметров можно принять следующие:

- минимальное значение трудоемкости на единицу изделия;
- максимальный коэффициент загрузки оборудования, характеризующий отношение расчетного количества оборудования к фактически используемому;
- минимальное значение потребления материалов.

Оптимизация модели предприятия является комплексной проблемой и не должна ограничиваться выбором структуры и значений внутренних параметров предприятия.

В качестве основных критериев оптимизации ожидаемых экономических результатов реализации модели предприятия можно принять показатели, используемые в качестве формы выражения ожидаемых конечных результатов за годовой период функционирования предприятия, показатели эффективности.

Эти критерии следующие:

- максимальное значение общего объема продукции, произведенной для реализации (в денежном выражении) на одного работающего на предприятии;

- минимальное значение затрат на производство продукции по факторам производства;
- минимальное значение себестоимости продукции (издержек производства);
- максимальное значение показателей рентабельности предприятия.

Использование предложенных критериев оптимизации принято за основу исходя из следующих предпосылок:

- эффективное использование ресурсов и живого труда обуславливает возможность увеличения объема выпуска продукции;
- увеличение выпуска продукции в денежном выражении приводит к эффективному использованию ресурсов и живого труда;
- уменьшение издержек производства увеличивает его эффективность;
- экономическая заинтересованность в финансовых результатах повышает производительность труда и влияет на развитие производства.

Каждый критерий в отдельности и все вместе всегда имеют одинаковое назначение: при достижении экстремума правильно выбранных критериев обеспечивают оптимальный вариант производства.

Процесс оптимизации модели предприятия является сложной задачей, так как предусматривает не только выбор структуры и значений параметров, но и определение зависимости параметров предприятия от всех внешних и внутренних факторов, а также анализ свойств модели в зависимости от ее структуры и экономической характеристики параметров.

Оптимизация производственно-технологической модели достигается многократными решениями по привязке технологических операций к рабочему месту при заданной партии деталей на основе расчетов норм времени на операцию, трудоемкости, коэффициента загрузки оборудования. Затем при наличии ограничений по реализации процесса производства и готовой продукции (по факторам производства и рынка) определяются варианты номенклатуры и годовой программы, варианты допустимых изменений техпроцессов, варианты типоразмеров оборудования. По каждому варианту синтезируется модель предприятия, определяются параметры модели (трудозатраты, численность работающих, количество оборудования, площадей и т. д.). По каждой модели предприятия определяются сравнительные технико-экономические показатели вариантов.

В условиях рыночной экономики параметры модели предприятия могут иметь множество альтернативных вариантов значения этих параметров в стоимостном выражении. В связи с этим проблема оптимизации ожидаемых результатов реализации модели пред-

приятия существенно осложняется наличием значительного элемента неопределенности.

Оптимизация модели предприятия – интерактивный процесс и достигается путем многократного анализа вариантов модели предприятия и выбора наиболее соответствующего выбранным критериям и поставленным целям предпринимательства.

В общем виде последовательность синтеза модели предприятия следующая: при заданной номенклатуре и годовой программе выпуска изделий с известной конструкторско-технологической характеристикой и технологией производства разрабатываются варианты модели предприятия, его параметры и необходимые для процесса производства ресурсы (численность и профессиональный состав работающих, состав и количество оборудования, количество площадей, количество материальных и энергоресурсов).

Во множестве рассчитанных моделей находится такое состояние синтезируемого объекта, которое обеспечивает минимальный цикл производства продукции, минимальные материальные и трудовые затраты, максимальное использование оборудования, максимальную эффективность труда, минимальную себестоимость продукции в различных сочетаниях.

Исходными данными для выбора оптимальной модели являются показатели прогнозируемого дохода и технико-экономической характеристики модели, а также данные параметров компонентов предприятия, полученные в результате расчетов.

Процесс оптимизации модели предприятия включает несколько этапов. На первом этапе определяются факторы ограничений: наличие площадей, трудовых ресурсов, данные о материальных ресурсах, наличие возможностей к подключению и использованию воды, тепла, газа и т. п.

Сопоставляются расчетные данные параметров компонентов производственно-технологической модели и значения параметров ограничительных факторов. Требования, связанные с ограничениями по внешним факторам, имеют вид:

$$\begin{array}{ll} S_{\text{общ пр}} \leq S_{\text{н}} & Q_{\text{э пр}} \leq Q_{\text{э. н.}} \\ N_{\text{р.п.пр.общ.}} \leq N_{\text{н}} & Q_{\text{т. пр}} \leq Q_{\text{т. н.}} \\ G_{\text{о.м.пр.}} \leq G_{\text{н}} & Q_{\text{в пр}} \leq Q_{\text{в. н.}} \\ G_{\text{в.м.пр.}} \leq G_{\text{н}} & Q_{\text{г. пр.}} \leq Q_{\text{г. н.}} \end{array}$$

где S , N , G , $Q_{\text{т}}$, $Q_{\text{в}}$, $Q_{\text{э}}$, $Q_{\text{г}}$ – количественное значение наличия к использованию на предприятии площадей, работающих, материалов, электроэнергии, тепла, воды.

Выбор рационального варианта модели предприятия начинается прежде всего с выявления соответствия параметров модели внешним факторам. Затем формируется набор внутренних факто-

ров, характеризующих рассматриваемые модели. Сопоставляются и анализируются внутренние факторы модели (параметры технологических процессов, состав оборудования, коэффициент загрузки оборудования, продолжительность маршрута обработки, количество одновременно обрабатываемых изделий за один технологический цикл и т. п.). В соответствии с результатами сопоставлений выявляются варьируемые параметры модели предприятия. Появляются варианты моделей, имеющих отличающиеся параметры компонентов. Количество альтернативных вариантов модели предприятия ограничивается возможным сочетанием заданных условий. Каждое из возможных решений изменения условий изменяет модель предприятия и может быть рассмотрено как самостоятельный вариант.

На втором этапе формируется система экономических показателей, характеризующих экономическую субмодель предприятия, обуславливающую прогнозируемые результаты реализации модели предприятия.

На третьем этапе формируется система критериев оптимизации производственной модели предприятия и ожидаемых результатов ее реализации. Процесс выбора критериев оптимизации производственно-технологической модели предприятия будет состоять из двух задач – оценки роли каждого критерия и оптимизации решения. Специалист либо выбирает тот или иной критерий, либо может провести расчеты по всем критериям и, следовательно, получить несколько альтернативных решений, каждый из которых оптимален.

На четвертом этапе производятся сравнения вариантов по критериям, поиск лучших инженерных решений и выбор самого рационального варианта. Оценку модели предприятия по выбранному критерию можно производить «цепным» методом: сначала сравнить любую пару вариантов и выбрать более эффективный из них, затем сравнить с любым следующим и вновь отобрать более эффективный и так поступать до тех пор, пока не будут сравнены все варианты. Вариант, отобранный в результате сравнения с последующей парой, будет соответствовать наиболее эффективному по рассматриваемому критерию.

При экономической оценке вариантов модели предприятия необходимо придерживаться следующих принципов:

- выбор оптимального варианта модели предприятия предусматривается для всех вариантов номенклатуры и годовой программы выпуска изделий;
- все показатели затрат и доходов следует определять по отношению к одному и тому же периоду времени.

По результатам экономической оценки модели устанавливаются параметры предприятия, обеспечивающие его эффективное функционирование в реальных местных условиях.

Таким образом, при формировании модели малое предприятие рассматривается как объект производства продукции, который характеризуется комплексом производственных компонентов и их взаимодействием. Соответственно модель предприятия рассматривается как система компонентов, характеризующих предприятие. В зависимости от характеристик внешних и внутренних факторов производства, от условий рынка, возможностей сбыта продукции, параметры модели могут иметь варианты. Выбор предпочтительного варианта предусматривается путем оптимизации модели предприятия по заданным критериям. В качестве основных критериев оптимизации ожидаемых результатов реализации модели предприятия предлагаются показатели, используемые в качестве формы выражения конечных результатов за годовой период функционирования предприятия.

Предлагаемая нами концепция формирования оптимизации модели предприятия может быть использована в практических целях повышения эффективности малых предприятий.

Формирование модели МПП предусматривается на основе синтеза технологической, производственной и экономической субмоделей.

Технологическая субмодель предприятия рассматривается как основа формирования производственной модели, всех производственных структур, их качественной и количественной характеристик, в том числе структур трудозатрат, оборудования, работающих, площадей.

Структура трудозатрат, численность работающих, состав и количество оборудования, рабочих мест, участков характеризует производственную субмодель. Основой определения структуры и параметров производственной субмодели являются параметры рабочих мест, которые обусловлены характеристиками предметов труда, компонентов операций техпроцессов и норм времени на технологические операции. Группировка рабочих мест по однородным видам обработки позволяет определить параметры основного производства предприятия, исходя из которых можно обобщенно определить параметры производственной субмодели и всего предприятия.

Экономические показатели прогнозируемых результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия, затрат ресурсов на производство продукции, эффективности производства характеризуют экономическую субмодель предприятия.

Таким образом, для эффективного функционирования малых предприятий важными задачами являются: выбор оптимальной годовой программы выпуска продукции, прогнозирование цен на изделия, затрат на производство, оптимального сочетания

параметров предприятия в материально-физической форме и в денежном выражении. Это возможно на основании разработки модели предприятия исходя из конкретных характеристик изделий, технологических процессов, оборудования.

Разработке модели предприятия должны предшествовать: формирование информационной базы; анализ потребительского спроса, характеристик рынка, маркетинг.

В соответствии с заданными целями и критериями оптимизации модель предприятия устанавливает: номенклатуру и объем выпуска продукции; состав и количество оборудования, работающих, площадей, потребляемых материалов и других ресурсов; прогнозируемые экономические показатели. При наличии альтернативных вариантов номенклатуры продукции, цен на продукцию и потребляемые ресурсы, технологий и оборудования предусматривается разработка соответствующего количества вариантов модели предприятия, из которых выбирается наиболее соответствующий целям предпринимательства.

Многовариантная проработка всех факторов создания предприятия – параметров производства, условий кооперации, обеспеченности ресурсами, целесообразности размещения в том или ином пункте – позволит принять решения, обуславливающие эффективное функционирование предприятия на длительный срок. Предварительная проработка модели позволит определить оптимальные параметры и структуру предприятия и выбрать альтернативный вариант, соответствующий оптимальному промышленному производству, соизмерить доходы и расходы, установить между ними зависимость, пропорции.

Для определения оптимального соотношения: параметры компонентов – цена на продукцию и потребляемые ресурсы – затраты – доходы необходима разработка модели предприятия, устанавливающей «рамки предприятия», т. е. такие технико-экономические показатели, в пределах которых его функционирование будет эффективным.

УДК 338.49:334.012.63/64

Становление инфраструктуры малого и среднего бизнеса в регионе

В статье рассматриваются вопросы создания и регулирования финансовой инфраструктуры малого и среднего бизнеса на уровне региона, в том числе меры и способы поддержки, финансирования, налогообложения и кредитования организаций малого и среднего бизнеса, направленных на развитие данных секторов современной экономики.

The article deals with the problems of formation and regulation of the financial infrastructure of the small and medium business at the regional level, including measures and ways of support, financing, crediting and taxation of the small and medium business organizations aimed at developing the sectors of the existing economics.

Ключевые слова: малый и средний бизнес, инфраструктура, финансовая инфраструктура, кредитование, финансирование.

Key words: small and medium business, infrastructure, financial infrastructure, crediting, financing.

Для поступательного развития экономики России и решения социально-экономических задач пристальное внимание должно уделяться предпринимательской деятельности. Преодоление негативных тенденций последних лет, связанных с мировым экономическим кризисом, невозможно без создания устойчивой сети малых и средних предприятий. Именно они способствуют росту национального дохода, повышению конкурентоспособности экономики в целом. Малый бизнес обеспечивает формирование нового социального класса мелких собственников, позволяет создавать большое количество рабочих мест и повышает благосостояние населения. В настоящее время в России около 13 млн человек частично или полностью живут на доходы от деятельности в сфере малого бизнеса.

Проблемам развития малого предпринимательства в России уделяется сегодня большое внимание как на общефедеральном, так и на региональном уровне. Не вызывает сомнения необходимость комплексного подхода к данной проблематике, включая меры законодательного, организационного, экономического характера. Государство, сознавая важную роль малого предпринимательства в рыночной экономике на начальном этапе становления и развития, разработало и реализовало ряд мероприятий по его поддержке. С конца последнего десятилетия прошлого века принимаются законы о поддержке средних и малых предприятий, формируются инфра-

структура малого бизнеса и сеть федеральных и региональных фондов поддержки предпринимательской деятельности, принимают федеральные и региональные программы поддержки малых предприятий.

В то же время обращает на себя внимание, что больший упор делается на количественную сторону развития малого предпринимательства, а не качественную.

До сих пор сохраняются сложившиеся исторически значительные диспропорции между крупным, средним и малым бизнесом, несмотря на то что в основе их взаимодействия лежат не только взаимные интересы, но и единые цели. Еще в советской плановой экономике приоритет был отдан крупным промышленным и сельскохозяйственным предприятиям, которым директивно устанавливались объемы производства и ассортимент выпускаемой продукции.

В рыночных условиях общая эффективность производства товаров и услуг (затраты, качество, обновление ассортимента и др.), их доведение до потребителей во многом зависят от взаимосвязей малого и крупного бизнеса.

Российская модель этой взаимосвязи во многом обусловлена механизмами возникновения малых предприятий. Можно выделить три основных способа их образования:

1. В результате непосредственного дробления крупных предприятий в момент трансформации государственного сектора в частный, например деление крупных заводов на мелкие производства с различной специализацией.

2. Путем создания дочерних фирм при крупном предприятии; их учредителем или одним из учредителей выступало само предприятие. Как правило, такие фирмы создавались для решения конкретных задач, связанных с деятельностью «материнского» предприятия.

3. Создание изначально самостоятельных фирм, которые впоследствии становились аффилированными структурами крупных предприятий. Так, при приватизации государственной собственности создавались трудовые коллективы, которые затем выкупали основные фонды (предприятия розничной торговли, пищевой промышленности и другие, с малой численностью сотрудников, небольшой номенклатурой производимой продукции и оборотами). Другой их разновидностью были объединения физических лиц, которые соединяли свои капиталы для совместной деятельности (посреднические фирмы, компании, оказывающие услуги населению и др.).

Процесс разгосударствления предоставил широким массам населения возможность обучения основам предпринимательства че-

рез развитие кооперации и малого бизнеса, но одновременно высокая инфляция и обесценение сбережений вызвали увеличение процентных ставок по банковским кредитам, и в конечном счете практически остановили инвестиционную деятельность.

В переходный период взаимоотношения малого бизнеса с крупным производством зачастую выходили за рамки исключительно профессиональной деятельности. Малые предприятия выполняли особые функции, становились фирмами-ширмами, «карманными» структурами для крупных предприятий, позволяющими лучше приспособиться к сложным экономическим условиям.

Крупные предприятия, особенно те, которые финансировались в то время из бюджета, регулярно сталкивались с проблемой неплатежей. Не получая денег из бюджета или от заказчиков, связанных с бюджетом, они сами попадали в долговую зависимость от поставщиков сырья и энергии. Поскольку с предприятий разрешили взимать долги в безакцептном порядке, для них оказалось практически невозможным накопить деньги на развитие, а зачастую и на заработную плату. Выходом из положения тогда являлась организация всего сбыта через дочерние малые фирмы; они же оплачивали зарплату рабочих и служащих основного предприятия, снимая тем самым социальную напряженность. Тем временем крупное предприятие имело возможность «пережить» трудный период.

Используя дочерние малые фирмы как собственные скрытые структуры, крупные предприятия осуществляли накопление капиталов с использованием экономических механизмов трансфертных цен (аккумуляция прибыли за счет разницы цен при покупке-продаже сырья и готовой продукции и ухода от налогообложения – неучтенный оборот); скупали через малые предприятия приватизационные чеки и акции приватизируемого предприятия и т. д.

Капитал малых фирм фактически служил источником будущего развития не только малого, но и крупного производства. К примеру, если руководитель крупного предприятия был заинтересован в иностранных инвестициях, он заблаговременно переводил средства «карманного» предприятия на счета крупного производства для создания благоприятной картины его развития.

Очевидно, что малый бизнес изначально вынужден был нести бремя проблем реформенного развития экономики. Однако наличие «второй экономики» не является исключительно российским «изобретением». Многие из приведенных экономических механизмов взаимодействия малого и крупного бизнеса в той или иной форме имеются и на Западе (например использование «карманных» фирм для проведения финансовых манипуляций). Отличие российской «второй экономики» от западной состоит, во-первых, в источниках средств (в России ее первоначальным источником является госу-

дарственный сектор); во-вторых, в масштабах (отсутствие совершенного законодательства оставляет много «ниш» для действия объектов «второй экономики»); в-третьих, в задачах, которые она решала (для многих предприятий и даже для целых отраслей это выбор стратегии выживания в сложных условиях переходного периода); в-четвертых, в размещении в ее недрах основных потенциальных точек роста (накопление малыми предприятиями капиталов для развития производства в посткризисный период).

Более зрелым этапом взаимодействия малого и крупного бизнеса является период, связанный с процессами структурной перестройки промышленности и реструктуризации предприятий, (в т. ч. использование аутсорсинга – способа выведения за границы предприятия функций, не имеющих прямого отношения к производственному циклу). Этот период характеризуется значительным разнообразием форм совместного функционирования малых и крупных структур. Стал развиваться процесс концентрации и централизации капиталов, приведший к поглощению ряда предприятий и сокращению темпов роста малого бизнеса.

Сегодня, когда Россия несет на себе последствия мирового экономического кризиса, продолжает наблюдаться спад промышленного производства. Поскольку малый бизнес способствует обеспечению экономической стабильности в стране за счет быстрого приспособления к изменению конъюнктуры, формирования налоговых потоков, в меньшей степени подверженных влиянию состояния и уровня мировой экономики, то правительство страны всесторонне способствует развитию этой сферы.

Достаточно бурное развитие получили новые формы интеграции малого и крупного бизнеса: бизнес-инкубаторы, система франчайзинга, технопарки.

Однако, несмотря на все попытки максимально быстрого развития малого и среднего бизнеса, этот процесс сдерживается рядом причин, характерным как для страны в целом, так и для отдельных регионов.

Главной причиной неудовлетворительного состояния этого сектора экономики в регионах можно назвать всё ещё неблагоприятные условия создания и развития МСП, обусловленные несовершенством действующего законодательства, тяжелым налоговым бременем, слабой доступностью финансовых и материальных ресурсов.

Последнее обусловлено в основном следующими причинами:

- высокими процентными ставками по кредитам;
- чрезмерно жесткими требованиями к гарантийному обеспечению кредитов;
- неэффективным использованием бюджетных средств, направленных на финансово-кредитную поддержку субъектов малого предпринимательства (СМП);

- неблагоприятным налоговым режимом по отношению к кредиторам и заемщикам;

- отсутствием у МСП налоговых стимулов для увеличения доли собственных средств, направляемых на развитие бизнеса.

Особые трудности с получением необходимых финансовых ресурсов испытывают МСП, действующие в производственной и научно-технической сферах.

Роль и место МСП во многих промышленно развитых странах подчеркивают следующие данные:

- производство основной части ВВП (до 55 % в среднем по странам ЕС, 51 % в Японии, 52 % в США);

- создание рабочих мест для большинства трудоспособного населения (72 % в среднем по странам ЕС, 78 % в Японии, 75,3 % в Южной Корее, 54 % в США);

- осуществление большей части всех инноваций, содействующих развитию научно-технического прогресса;

- непосредственное воздействие на формирование «среднего класса», являя собой важнейший фактор социальной и политической стабильности общества.

В России вклад МСП в ВВП страны по разным оценкам составляет всего 10–15 %.

Сегодня государственное содействие развитию МСП частично носит комплексный и системный характер, когда используются механизмы как прямого, так и косвенного воздействия. Если механизмы прямого воздействия должны быть направлены непосредственно на субъекты МП, то косвенные – на создание благоприятных внешних условий для развития малого бизнеса, содействие структурам, обслуживающим малое предпринимательство, прежде всего финансово-кредитным институтам и страховым компаниям, образовательным и консультационным организациям, другим субъектам поддерживающей инфраструктуры.

Принятые в последнее время властными структурами как на федеральном, так и региональном уровне решения по малому бизнесу носят в основном конструктивный и комплексный характер.

Однако до тех пор, пока основой хозяйственного механизма в стране не станет производственное предпринимательство, в том числе в малом и среднем бизнесе, а государство всеми доступными ему экономическими, правовыми, социальными, организационными мерами не создаст условия для формирования предпринимательской среды с приоритетом производственного предпринимательства, малый и средний бизнес не сможет реализоваться в полной мере и будет развиваться однобоко.

Как следует из мирового опыта существенен также социально-экономический аспект, заставляющий государство уделять внима-

ние малому бизнесу. Как уже отмечалось, крупные предприятия широко привлекают на субподрядной основе мелкие узкоспециализированные предприятия, производящие для них отдельные детали и узлы. Вокруг крупных фирм, особенно в наиболее монополизированных отраслях (машиностроение, электронная промышленность и т. п.), группируются обычно тысячи мелких предприятий, которые пользуются финансовой и технической помощью монополий. Для хозяев монополистических объединений такие мелкие субподрядчики очень удобны и выгодны: они поставляют свою продукцию по довольно низким ценам, их производственные, социальные и другие проблемы не затрагивают монополии. Но в период неблагоприятной конъюнктуры и других осложнений монополии разрывают связи со своими мелкими поставщиками, оставляя их на произвол судьбы, особенно в экономические кризисы. Таким образом, в условиях кризиса именно поддержка государства может помочь МСП не только удержаться на плаву, но и увеличить свою долю на региональном рынке.

Общепризнанно, что темп реализации предпринимательского потенциала зависит от трех факторов: качества институциональной среды, социальных связей и личных характеристик. Ключевым фактором, на который влияет государство – институциональная среда (рис. 1).



Рис. 1. Институциональная среда развития малого бизнеса

Система налогообложения малого бизнеса к настоящему времени получила вполне законченный вид. Действуют три специальных налоговых режима для субъектов малого предпринимательства: единый сельскохозяйственный налог; упрощенная система налогообложения; система единого налога на вмененный доход для отдельных видов деятельности (ЕНВД).

К числу приоритетных направлений можно отнести:

- создание и развитие бизнес-инкубаторов – организаций, предоставляющих на льготных условиях рабочие места стартующим предпринимателям и оказывающих им комплексные услуги;
- поддержку субъектов малого предпринимательства, производящих товары (работы, услуги), предназначенные для экспорта;
- развитие системы кредитования субъектов малого предпринимательства;
- создание и развитие инфраструктуры поддержки малых предприятий в научно-технической сфере.

Одним из ключевых элементов институциональной среды, влияющих на развитие малого предпринимательства в России, является обеспечение и расширение доступа к финансовым ресурсам. В связи с этим уделим данному вопросу особое внимание (рис. 2).

По данным Всемирного банка по объему кредитования малого и среднего бизнеса Россия занимает скромное 148 место в мире.

Основные причины, препятствующие увеличению объема кредитования малого предпринимательства банков:

- высокие риски (эту причину назвала половина опрошенных Ассоциацией региональных банков «Россия», коммерческих банков);
- отсутствие надежного заемщика (также половина опрошенных банков);
- недостаточная ресурсная база (22 % опрошенных банков).

Три ключевые проблемы препятствуют росту объемов кредитования малого бизнеса:

- 1) недостаток у малых предприятий ликвидного обеспечения;
- 2) жесткие нормативные требования Центрального банка к коммерческим банкам:
 - обязанность для банков формировать резервы (от 21 до 50 % от суммы основного долга) при выдаче кредитов малому бизнесу в связи с тем, что большинство таких предприятий относится к третьей группе надежности: так называемые сомнительные заемщики;
 - ограниченная возможность банков, кредитующих малый бизнес, по формированию резервов по портфелю однородных небольших ссуд – в среднем 250 тыс. рублей;
- 3) относительно высокая стоимость кредитов для малых предприятий: в полтора раза выше, чем у других заемщиков.



Рис. 2. Проблемы финансирования малого бизнеса (с позиций банков)

Увеличению кредитования будут способствовать меры по повышению ликвидности малых предприятий. На это направлена федеральная программа содействия формированию региональных и муниципальных гарантийных фондов для малого бизнеса.

Этой же цели служит механизм банковских гарантий по кредитам субъектам малого предпринимательства с участием банков-агентов. Эта мера более долгосрочная и эффективная, чем предоставление государственной гарантии. Подтверждением служит опыт «Российского банка развития».

Изменение нормативно-правовой базы Центрального банка Российской Федерации также будет способствовать расширению

кредитования малого бизнеса. Центральный банк уже принял решение об увеличении в пять раз размера кредитов для включения в портфель однородных ссуд. Готовятся изменения, сокращающие резервирование ресурсов коммерческих банков для целей программ поддержки малого предпринимательства.

Большую роль в повышении доступа малых предприятий к финансовым ресурсам может сыграть развитие различных форм микрофинансирования (микрокредитования), а также лизингового финансирования.

К организациям, которые осуществляют микрофинансовую деятельность, чаще всего относят те из них, которые действуют на некоммерческих началах, иначе говоря, считаются некоммерческими. Они действуют в соответствии с законом «О некоммерческих организациях», а также законами, регулирующими деятельность потребительских кооперативов.

Существенное значение для организации процесса микрофинансирования и расширения его объема имеют фонды государственной поддержки малого предпринимательства.

По данным группы, которая разработала проект «Поддержка развития малого предпринимательства СМЕРУС 9803», основными поставщиками ресурсов для микрофинансирования в России являются:

- Фонд помощи международному сообществу (ФИНКА).
- Opportunity International.
- Сеть организаций микрофинансирования женщин России (СМЖР).
- Международная организация развития сельскохозяйственных кооперативов / Волонтеры помощи зарубежным кооперативам (МРСК/ВПЗК).
- Counterpart International.

Учреждения микрофинансирования этих категорий отличаются следующие характеристики. Во-первых, они являются негосударственными и привлекают средства как зарубежных фондов, так и российских инвесторов. Во-вторых, все они были созданы недавно. В связи с небольшими масштабами операций, себестоимость в расчете на 1 руб. кредита весьма высока.

Государственная поддержка малого предпринимательства в сельской местности также реализуется в рамках приоритетного национального проекта «Развитие АПК». Указанным проектом предусмотрено стимулирование малых форм хозяйствования в АПК через повышение доступности кредитных ресурсов для крестьянских (фермерских) и личных подсобных хозяйств, сельскохозяйственных потребительских кооперативов, а также развитие сети кредитных кооперативов.

Конкурировать с банками по выдаче ссуд МФО пока сложно, так как их ставки значительно выше. Средняя ставка по России в МФО – 60 % годовых. Для сравнения: банки кредитуют малый бизнес под 18–20 % в рублях, кредиты на неотложные нужды выдаются под 13–30 %.

Сроки, на которые выдаются займы, как правило, составляют от одного месяца до 2–4 лет, средние суммы кредитов для частных лиц – от 5 до 300 тыс. руб., для предпринимателей – от 100 до 500 тыс. руб. Как и в банках, в МФО предусмотрены залоговые и поручительства, однако в целом порядок выдачи займов существенно упрощен. Получить заем в МФО можно как наличными, так и безналичным переводом на счет клиента. Способ погашения долга устанавливается уставом МФО и законодательно не регламентируется. Поэтому с МФО всегда можно договориться.

Для инновационных проектов ориентированных, главным образом на разработку новой продукции и новых технологий, в стадии высокой производственно-коммерческой готовности, эффективной формой финансирования является венчурное финансирование.

Формы предоставления малым инновационным предприятиям венчурного капитала весьма разнообразны – прямое финансирование, через специальные инвестиционные компании и в виде государственных субсидий. Венчурное финансирование разделяется на несколько этапов, в соответствии со стадиями реализации самих венчурных проектов:

- 1) финансирование команды исполнителей, подготовки детального предложения на основе первоначальной идеи;
- 2) финансирование создания прототипа продукта, формирование команды сбыта;
- 3) поступление средств из «нерисковых фондов», в том числе и выход на фондовую биржу.

Важнейшей функцией венчурных фондов является финансирование начальных стадий рискованных проектов, связанных с максимальной неопределенностью отдачи затраченных финансовых средств.

Во всех развитых странах государство оказывает малым инновационным предприятиям активную помощь. Ведущий инструмент такой помощи – государственные контракты на научные исследования и разработки. Контракт фактически содержит соглашения о приобретении будущего результата. Обычно цена фиксируется до начала работы, оплата – по завершении. Авансовое субсидирование используется в основном для радикальных, рискованных проектов. Оценка заявок на гранты (субсидии) обычно основана на сведениях о творческом потенциале группы, опыте подобных работ, квалификации.

В России венчурные фонды стали создаваться с января 1994 г. по инициативе Европейского банка реконструкции и развития (ЕБРР).

Различают следующие источники венчурного капитала. Прежде всего они делятся на источники неформального сектора и источники формального сектора. К *источникам неформального вектора* относятся:

- (1) личные сбережения предпринимателя;
- (2) личные средства знакомых и друзей. В России оба эти источника незначительны;
- (3) частные средства, данные в долг. Вследствие неразвитости института личных сбережений этот источник венчурного капитала в России также не развит;
- (4) гранты. Система грантов начала развиваться в России только недавно;
- (5) средства дарственных фондов;
- (6) пожертвования меценатов;
- (7) средства спонсоров, спонсорство. Благотворительные фонды и спонсорство в России не развиты, а если и создаются, то как средство ухода от налогов;
- (8) средства специализированных фондов по поддержке науки, инноваций, развития технологий и т. д. В России средства этих фондов не так значительны, а кроме того, количество таких фондов относительно невелико;
- (9) средства академических и отраслевых базовых институтов, университетов, а также конструкторских бюро и иных научно-технических учреждений. Как правило, это инвестиции в виде предоставления площадей, испытательных стендов, аппаратуры, лабораторных установок, консультаций ученых и технологов, безвозмездного привлечения для участия в технических разработках студентов и аспирантов. Этот источник венчурного капитала в России находится в упадке, несмотря на все попытки возродить финансирование инноваций научно-техническими и высшими учебными заведениями;
- (10) бизнес-инкубаторы. В России мало самостоятельных бизнес-инкубаторов, большинство инкубаторов входят в состав технопарков;
- (11) средства бизнес-ангелов. Российские бизнес-ангелы предпочитают вкладывать свои средства скорее в спекулятивные, чем долгосрочные активы. Это связано с особенностями менталитета и деловой этики российских предпринимателей;
- (12) синдицированные средства частных венчурных капиталистов. Поскольку в России нет как таковых венчурных капиталистов, то этот источник отсутствует.

С институциональной точки зрения венчурный сектор представлен такими источниками, как:

- 1) фирмы венчурного капитала;
- 2) фонды венчурного капитала. Как первые, так и вторые в России крайне немногочисленны.
- 3) специализированные фонды по поддержке малых компаний, работающих в научно-технической сфере. Таких фондов явно недостаточно, кроме того, они не в состоянии аккумулировать необходимое для полноценного венчурного финансирования количество средств;
- 4) инвестиционные компании. Таких компаний в России на сегодняшний день мало;
- 5) институциональные финансовые инвесторы (например пенсионные фонды и страховые компании). Сегодня этот вид инвесторов находится на стадии развития. Российские страховые и пенсионные фонды только выходят на рынок венчурного капитала;
- 6) нефинансовые корпорации. Российские нефинансовые корпорации предпочитают венчурному финансированию другие направления расходования собственных средств;
- 7) финансово-промышленные группы. Российские ФПГ не готовы «замораживать» свои средства на относительно длительный промежуток времени и предпочитают быстрое получение прибыли;
- 8) коммерческие банки. Выше уже говорилось о причинах, по которым российские коммерческие банки предпочитают не иметь дело с финансированием инвестиционных проектов СМП, тем более венчурного характера.
- 9) транснациональные венчурные фонды.

Во всем мире основными источниками средств венчурного капитала – примерно 2/3 от общего объема капитализации фондов – являются банки, пенсионные фонды и страховые компании. В России изначально основные средства были предоставлены Европейским банком реконструкции и развития (ЕБРР), Международной финансовой корпорацией (IFC) и фондами, финансируемыми американским правительством. Ситуация несколько изменилась после 2000 г., когда стали создаваться структуры с российским по происхождению капиталом. Однако на сегодняшний день доля российского капитала составляет не более 1 %, что чрезвычайно мало. И поэтому на данный момент одной из главных задач является привлечение российских инвестиционных структур в венчурный бизнес.

Географической особенностью деятельности российских венчурных фондов является тот объективный факт, что для России характерна концентрация венчурного капитала в конкретных регионах, и очень часто средства венчурного фонда используются для целей регионального развития. Так например, наблюдается тяготение за-

рубежного венчурного капитала к промышленно развитому Северо-Западу России. Суммарный капитал венчурных фондов Санкт-Петербурга, Северо-Запада и запада Центральной России составляет 120 млн долл. или 34 % заявленного капитала всех региональных фондов ЕБРР.

С целью расширения доступа малых инновационных предприятий, обладающих значительным потенциалом роста на рынке, к источникам собственного (акционерного) капитала и инновационного развития регионов в 2005 г. начала действовать программа создания сети частно-государственных региональных венчурных фондов (рис. 3).

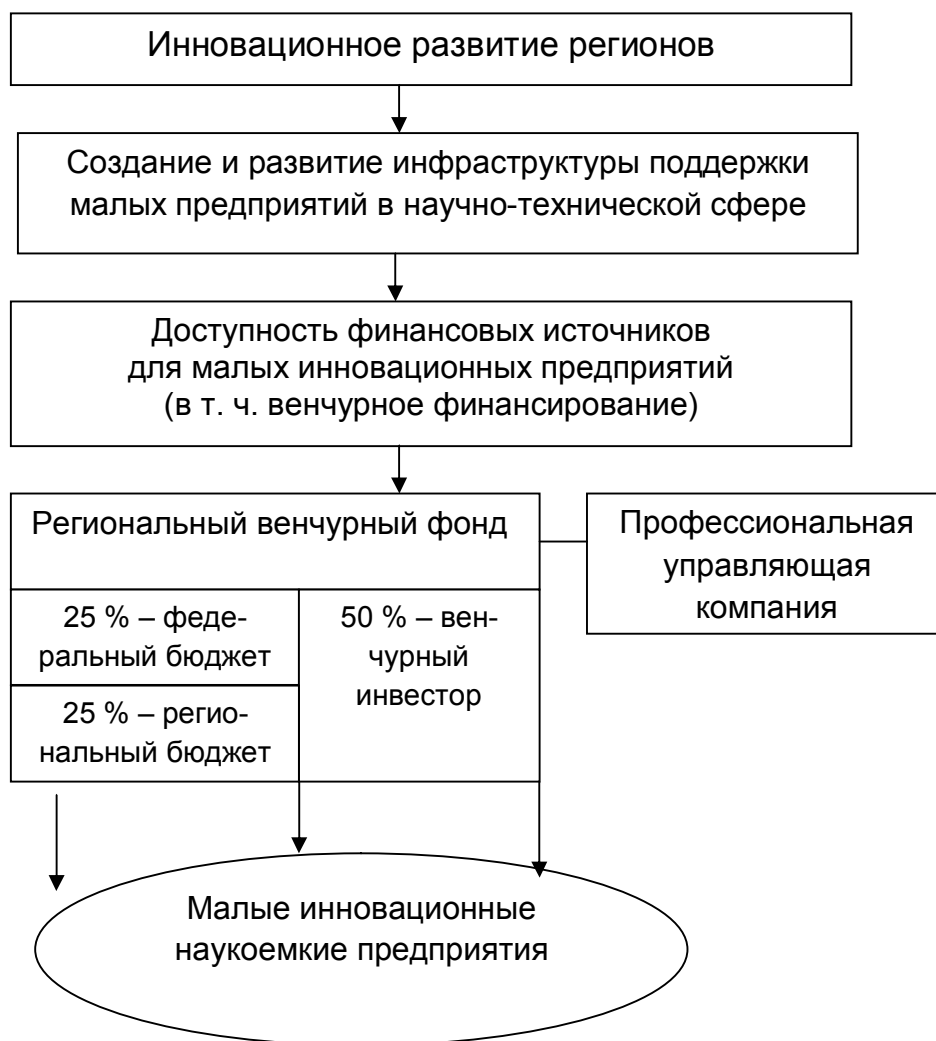


Рис. 3. Программа развития региональных венчурных фондов

Управление осуществляется отобранными на конкурсной основе профессиональными управляющими компаниями в течение 5–7 лет. По окончании срока действия фонда государственные средства направляются на формирование следующего частно-

государственного венчурного фонда или возвращаются в доход бюджета субъекта Российской Федерации.

По итогам конкурса были отобраны первые шесть субъектов Российской Федерации для создания таких фондов: Москва, Республика Татарстан, Красноярский край, Томская, Московская и Пермская области.

Большое значение для преодоления кризисной ситуации в экономике регионов должно сыграть развитие кредитной кооперации. В этих целях необходимо распространить субсидирование стоимости привлекаемых кредитов на сельскохозяйственные кооперативы второго уровня (т. е. кооперативы, учрежденные иными кооперативами). Именно эти кооперативы в настоящее время обладают достаточной ликвидностью для получения кредита.

Кроме того, дополнительно к федеральным программам очень важно начать совместное финансирование наиболее эффективных региональных программ поддержки малого бизнеса.

Кредитная кооперация представляет собой своеобразную форму взаимной финансовой поддержки кооперирующихся членов. К принципам, на которых она основана, относятся:

- оказание финансовой помощи преимущественно членам кредитного кооператива;
- полученные доходы в кредитном кооперативе в основном идут на увеличение ссудного фонда;
- демократический характер управления;
- сочетание в деятельности низовых кооперативов кредитных, торговых, снабженческих функций;
- формирование двух групп кооперативов: сельских и городских.

Основными преимуществами, присущими кредитным кооперативам, в сравнении с банками являются: возможность для членов кооператива активно влиять на его политику; большая доступность получения займов, поскольку в целом требования, предъявляемые к членам кредитного кооператива, не такие жесткие, как у коммерческих банков к своим клиентам.

Сам процесс получения займа в кредитном кооперативе занимает значительно меньше времени, чем в коммерческом банке.

Поскольку кредитные кооперативы поддерживаются различными фондами как российскими, так и зарубежными, то издержки кредитования в них в среднем меньше, чем в банках.

Для кредитных кооперативов Центральный банк и другие организации не устанавливают жестких нормативов, регулирующих разрешенные им виды деятельности, что существенно упрощает их деятельность.

Возрождение кредитной кооперации в России вызвано радикальными экономическими преобразованиями, сформировавшими сектор малых предприятий в городе и на селе.

Производственные и торговые предприятия, фермерские хозяйства, индивидуальные предприниматели, испытывающие потребность в доступной и надежной системе мелкого кредита, имеют возможность сегодня прокредитоваться в финансовых организациях, являющихся альтернативными по отношению к банковским.

В многообразии видов таких учреждений кредитные кооперативы составили обособленное звено

Реальную помощь в организации кредитных кооперативных учреждений России оказало международное движение кредитной кооперации. В частности, Международный кооперативный альянс и Всемирный совет кредитных союзов, членом которых стала Лига кредитных союзов России, передали опыт, организовали обучение и участие в семинарах, предоставили технические средства и программные продукты.

Первые кредитные кооперативы в России начали воссоздаваться в форме общественных организаций и обществ с ограниченной ответственностью на основе действовавшего тогда закона «О потребительской кооперации СССР» от 26 мая 1988 г., а с принятием в 1992 г. закона «О потребительской кооперации в Российской Федерации» – в форме потребительских кооперативов. Закон № 193-ФЗ от 15 ноября 1995 г. «О сельскохозяйственной кооперации» выделил сельские потребительские кредитные кооперативы в отдельную группу, и дальнейшее развитие этих организаций пошло в рамках реализации национальных и международных проектов развития сельского хозяйства.

Новая редакция закона «О потребительской кооперации в Российской Федерации» от 11 июня 1997 г. вывела кредитные кооперативы из сферы его регулирования и определила им правовой вакуум. Общие положения о потребительском кооперативе определяла лишь ст. 116 Гражданского кодекса. В этих условиях государственную регистрацию кредитные кооперативы получали в различных организационных статусах и правовых формах, приспособившись к деятельности в имеющихся экономических и юридических условиях России. Правовой статус части таких организаций позволял избежать контроля за деятельностью, не отражал действительной ее сущности (табл. 1).

Учреждения кредитной кооперации в России

Вид учреждения	Вид организации
Кредитные кооперативы низового уровня	Потребительское кредитное общество Потребительский кооператив взаимного кредитования Кредитный кооператив Кредитный потребительский кооператив Общество взаимного кредита Потребительское товарищество Кредитный союз Фонд финансовой взаимопомощи Микрофинансовая организация
Региональные объединения кредитной кооперации	Некоммерческое партнерство Ассоциация кредитных союзов Союз организаций кредитной кооперации Межрегиональная ассоциация кредитных союзов Ассоциация кредитных обществ Союз кредитных потребительских кооперативов
Национальные объединения кредитной кооперации	Лига кредитных союзов Национальный союз некоммерческих организаций взаимопомощи Российский микрофинансовый центр Союз сельских кредитных кооперативов
Учреждения инфраструктуры	Фонд поддержки организаций финансовой взаимопомощи Учебно-методические центры Страховые организации Аудиторские союзы Центральная (региональная) резервная касса

Развитие кредитной кооперации сопровождалось совершенствованием ее правовой базы, что отражалось в локальных актах: уставах, положениях, правилах, договорах, действующих в отдельных кредитных кооперативах. В июле 2001 г. был принят Закон РФ «О кредитных потребительских кооперативах граждан», закрепивший принципы, ограничения и особенности деятельности кредитных потребительских кооперативов граждан. Однако данный закон не решил проблем единства правового статуса, финансовой устойчивости, методического обеспечения, отчетности, регулирования деятельности, контроля, что не позволяло кредитным кооперативам получить должного признания обществом.

В 90-х годах XIX в. кредитное кооперативное движение России вошло в процесс формирования системы кредитной кооперации, результатом чего явилось создание общероссийских кооперативных и региональных объединений, открытие кооперативов второго уровня для предоставления услуг низовым звеньям. Однако этот про-

цесс проходил недостаточно активно, так как закон не обязывал, а многие кредитные кооперативы не понимали преимуществ объединения.

На сегодняшний день кредитная кооперация России представлена организациями первого, второго и частично третьего (в системе сельской потребительской кооперации) уровней, выполняющими финансовые операции и решающими социальные задачи в определенных сферах.

Кредитные потребительские кооперативы граждан (КПКГ) создаются добровольно объединившимися гражданами для удовлетворения финансовых потребностей членов¹. Именно этот тип организаций в международной экономической литературе и практике называется кредитным союзом. Замена в нормативных актах термина «кредитный союз» мотивировалась принятием в 1994 г. Гражданского кодекса РФ, в котором определено, что «союзом» может называться только объединение юридических лиц.

Кредитные потребительские кооперативы (КПК) создаются добровольно объединившимися физическими и юридическими лицами, преимущественно субъектами малого предпринимательства, в целях удовлетворения финансовых потребностей членов.² Сельские потребительские кредитные кооперативы (СПКК) создаются сельскохозяйственными товаропроизводителями (физическими и/или юридическими лицами) с целью сбережения их денежных средств и кредитования, при условии обязательного участия в хозяйственной деятельности кооператива³. Объединяет кредитные потребительские кооперативы различных типов правовой статус и особенность деятельности: оказание услуг только членам – населению и индивидуальным предпринимателям и предприятиям малого бизнеса, преимущественно за счет их собственных средств. Как уже упоминалось, кредитные потребительские кооперативы не подпадают под регулирование закона о банках и банковской деятельности, на них не распространяются требования обязательного лицензирования, регистрации в органах надзора, указы Президента РФ о защите интересов инвесторов.

Легитимность деятельности несельскохозяйственных кредитных кооперативов в России определена Конституцией РФ (ст. 34), Гражданским кодексом РФ (ст. 50, 116, 421) и регулируется законами № 190-ФЗ от 18 июля 2009 г. «О кредитной кооперации». Правовое

¹ Закон Российской Федерации от 18 июля 2009 г. № 190-ФЗ «О кредитной кооперации».

² Закон Российской Федерации от 18 июля 2009 г. № 190-ФЗ «О кредитной кооперации».

³ Закон Российской Федерации от 15 ноября 1995 г. № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации» (в ред. от 19.07.2009 г. № 205-ФЗ).

поле предполагает стимулирование данного сектора финансового рынка в соответствии с международными нормами, содержащимися во Всеобщей декларации прав человека и Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод.

Поскольку Закон № 190-ФЗ «О кредитной кооперации» в настоящее время действует не в полной мере, это дает возможность не выполнять его отдельные требования. В частности, значительное число кредитных кооперативов не являются членами национальных и региональных объединений, не публикуют финансовую информацию, не выдерживают финансовые нормативы. В силу этого получить полную информацию о числе действующих в России кредитных кооперативов не представляется возможным.

Некоторое представление о масштабах их распространения позволяет сделать информация официальных центров крупнейших национальных объединений кредитных кооперативов. В частности, по данным Союза сельских кредитных кооперативов по состоянию на начало 2010 г. в состав его членов входило 1912 СПКК с более чем 220 тыс. пайщиков из 34 регионов России¹. В составе Национального союза некоммерческих организаций финансовой взаимопомощи на начало 2010 г. зарегистрировано 155 кредитных кооператива с более 253 тыс. членов в 26 регионах России². По данным мониторинга Лиги кредитных союзов России по состоянию на 01.07.2009 ее членами были 183 кредитных кооператива с 431 тыс. пайщиков³.

Наиболее заметную поддержку среди банков в поддержке развития кредитной кооперации играют Сбербанк и ВТБ, выделивший на кредитование малого бизнеса более миллиарда долларов. Еще одним крупным игроком призван стать «Российский банк развития». Кроме того, о запуске собственных программ кредитования малого бизнеса заявили кредитные организации, сотрудничающие с международными организациями-донорами: Европейским банком реконструкции и развития («Челиндбанк»), Международной финансовой компанией («УралТрансБанк» и «НБД»), USAID («Центр-Инвест», «Русский банкирский дом», СДМ-банк) и др. Специальная кредитная политика в отношении малого бизнеса разработана более чем в ста банках.

Очевидно, что работа с малым бизнесом в наибольшей степени соответствует принципу диверсификации и дает банку гарантии то-

¹ Отчётность СКК. Союз сельских кредитных кооперативов. URL: <http://www.ruralcredit.ru>

² Члены Национального союза. Национальный союз некоммерческих организаций финансовой взаимопомощи. URL: <http://www.credit-union.ru>

³ Данные мониторинга. Лига кредитных союзов России. URL: <http://www.orema.ru/>

го, что он не станет заложником крупных клиентов или заемщиков. Крупные предприятия и их проекты и программы чаще всего уже поделены, а сектор малого бизнеса остается пока относительно свободной нишей и может стать основой для деятельности малых и средних банков.

Доходность от вложений в проекты малого бизнеса и его кредитования превышает аналогичный показатель в секторе крупного бизнеса. Этому способствует лучшая адаптация к изменению конъюнктуры рынка, более высокие налоговая дисциплина и инновационная активность, низкий уровень затрат.

Показательно, что во многих малых банках клиентов ведут не менеджеры, а «частные банкиры», наделенные правом самостоятельно принимать решения (по примеру частных швейцарских банков) и в то же время не выходящие за рамки четко прописанных во внутренних документах полномочий и ответственности. В банке при этом существует общая ресурсная политика, и каждая структура, в том числе и «частные банкиры», действуют в жестких рамках выделенных финансовых лимитов. Структура управления крупного банка предполагает автономизацию отдельных направлений деятельности, стандартизацию операций и вариантов принимаемых решений, а поэтому не может быстро и нестандартно реагировать.

Малые банки более гибки и в отношении минимальных размеров ссуд. В небольших банках минимальная сумма кредитов может быть и 5 тыс. руб., у крупных она редко опускается ниже 1 млн руб.

Подтверждением тому, что доходность от вложений в проекты малого бизнеса и их кредитования превышает аналогичный показатель в секторе крупного бизнеса, служит процентная ставка. Так, по кредитам для малых предприятий она более чем в полтора раза выше среднегодового показателя по кредитам для нефинансовых организаций в среднем по России. Банки, работающие в рамках специальных программ (как, например программа ЕБРР) и получающие льготные кредиты для работы с малыми предприятиями, варьируют величину процентной ставки.

Резюмируя вышеизложенное, следует подчеркнуть, что финансовая инфраструктура, основной целью которой является организация бесперебойного и по разумным ставкам финансирования, – это один из наиболее важных элементов общей инфраструктуры малого и среднего бизнеса в любой, в том числе и нашей, стране, и именно её развитие является в современных условиях ключевым условием развития всего малого и среднего бизнеса.

УДК 338.49:334.012.63/64

Организационные принципы проектирования структур малого и среднего бизнеса

В статье рассматриваются организационные основы создания предпринимательских структур в современных условиях, в том числе принципы организационного проектирования, позволяющих создавать системы, обладающие свойствами высокой надежности, устойчивости и экономичности.

The article considers organizational basics of formation of business structures under present conditions, including principles of organizational planning that allow to create systems characterized by such features as high reliability, stability and economy.

Ключевые слова: малый и средний бизнес, структура организации, организационное проектирование, организационные принципы.

Key words: small and medium business, organizational structure, organizational planning, organizational principles.

Проектирование (от лат. *projectus* — брошенный вперед) — процесс создания проекта, прототипа, прообраза предполагаемого или возможного объекта, состояния. В отличие от конструирования оно заключается в описании не только технических сторон будущего объекта, его состава и свойств, но и экономических, социальных, организационных аспектов моделируемых систем. Суть организационного проектирования состоит в разработке таких организационных элементов и отношений в создаваемой (моделируемой) системе, при реализации которых возникшее организационное целое обладало бы свойствами высокой надежности, устойчивости и экономичности.

Цели организационного проектирования в малом и среднем бизнесе традиционны – создание новой системы; частичное усовершенствование существующей организационной системы; радикальное преобразование существующей организационной системы.

Организационная система представляет собой совокупность двух частей:

- 1) механизма внутреннего функционирования, который включает элементы, необходимые для процесса управленческой и производственной деятельности (функциональные и организационные структуры, организационные документы, положения об отделах и службах, должностные инструкции, производственное оборудова-

ние, компьютерную и организационную технику, офисную мебель, сети связи и систему документооборота);

2) механизма отношений с внешней средой, который содержит элементы, необходимые для формирования благоприятного делового поля внешних отношений организации (законодательные акты, договоренности, контракты, соглашения и т. п.).

Системы, выступая объектами проектирования, придают ему черты комплексности и системной целостности. С точки зрения определения места этого этапа в системе организационной деятельности проектирование может рассматриваться как подготовка действия или продукта, т. е. подготовительное действие, представляющее собой осмысление того, что подготавливается.

В связи с этим в процессе проектирования должны быть определены необходимые пропорции между элементами системы, осуществлено их пространственное размещение, регламентировано функционирование во времени, установлены наиболее рациональные варианты связей и отношений.

В настоящее время предпринимательские организации России сталкиваются с необходимостью функционирования в условиях нестабильности внешней среды, обострения конкуренции, усиления непредсказуемости конъюнктурных изменений рынка. Динамичность предпринимательской деятельности требует от организации гибкости, подвижности и способности развиваться в постоянно меняющихся условиях, что обуславливает необходимость построения системы управления, соответствующей современным социально-экономическим условиям.

Общие законы и принципы организаций, принципы управления, опыт построения и функционирования различных типов организаций позволяют сформировать принципы построения организационных структур предпринимательских организаций.

В качестве основных принципов построения организационных структур управления выделяют:

1) объективную и детальную разработку целей и стратегии организации;

2) учет относительного значения управленческих функций;

3) специализацию;

4) координацию;

5) организационный контроль;

6) снижение управленческих расходов.

Применение этих принципов должно основываться на специфических условиях конкретной предпринимательской организации с целью наиболее эффективной работы ее управленческой структуры.

Объективная и детальная разработка целей и стратегии предпринимательской организации. Целевой характер организаций общепризнан и поскольку «цель» – одно из центральных понятий теории организации, необходимо рассмотреть ее сущность. В логике целеполагания, как и в жизни, определяющее значение имеет исходный посыл или первый шаг. В. Гюго говорил, что человек свободен только в выборе первого шага, второй шаг зависит от первого. Вывод из этого следует сугубо практический: надо всегда по мере возможности тщательно продумывать первоначальные действия, прогностически просчитывать возможные их последствия. Так, специалисты утверждают, что правильное формулирование целей и постановка задач на 50 % определяют успешность решения.

Цели организации – прогнозируемые, планируемые и желаемые результаты, которые должны быть достигнуты организацией и на достижение которых направлена ее деятельность. Сложность организации обуславливает ее многоцелевой характер. Среди всех целей разного уровня выделяется прежде всего главная целевая функция, или миссия организации, которая определяется общественным разделением труда и определяет главные направления деятельности организации. Миссия дает субъектам внешней среды общее представление об организации, ее предназначении, о том, к чему она стремится, какие средства готова использовать в своей деятельности, какова ее управленческая философия, и т. п. Кроме этого, миссия способствует сплочению организации, ее единению, формированию корпоративной культуры, корпоративного духа и т. д., необходимых для реализации целей с учетом средств и возможностей, которые находятся в распоряжении организаций.

Цели подразделяются на перспективные (долговременные, стратегические) и оперативные (краткосрочные, ближайшие). Цели могут различаться также и по комплексности их постановки (сложные, частные), значению для развития организации (существенные, несущественные), уровню обоснования (эмпирические, научно обоснованные), степени определенности (планируемые, прогнозируемые). Существенное значение имеет и деление целей на промежуточные и конечные, что обусловлено необходимостью учета конкретных, специфических условий развития объекта управления.

Цели, а затем, собственно, и конкретные задачи структурных подразделений организации определяются в процессе декомпозиции (разукрупнения) ее общей цели. Цели всех уровней, составляющие в конечном счете общую цель организации (предприятия, фирмы, учреждения), должны удовлетворять ряду требований: конкретность (сформированный результат); обозримость (краткосрочность, долгосрочность); реальность (достижимость), взаимосвязанность, согласованность; эффективность (результативность,

прибыльность). Значимость четкого осуществления цели организации очевидна, и ее трудно переоценить. Цели являются исходным пунктом планирования; они лежат в основе построения организационных отношений и структур; на целях базируется система мотивации и стимулирования; наконец, цели – это точка отсчета в процессе контроля и оценки результатов труда отдельных работников, подразделений и организации в целом.

В любой крупной организации, имеющей некоторое множество структурных подразделений и несколько уровней управления, складывается определенная иерархия целей, представляющая собой результат декомпозиции целей более высокого уровня (начиная с общей целевой функции) в цели более низкого уровня. Особенность иерархического построения целей организации состоит в том, что, во-первых, цели более высокого уровня всегда носят более широкий характер и имеют более долгосрочный временной интервал достижения; во-вторых, цели более низкого уровня выступают своего рода средством для достижения целей более высокого уровня. Иерархия целей в организации играет очень важную роль, она устанавливает связанность всех компонентов и обеспечивает ориентацию деятельности подразделений организации на достижение целей верхнего уровня. Если иерархия целей построена правильно, то каждое структурное подразделение, достигая своих целей, вносит необходимый вклад в общую деятельность по достижению цели организации в целом. Достижение целей осуществляется через функции управления. Таким образом, главное в менеджменте – определить цели, отвечающие миссии организации, ее интересам, а следовательно, и определить функции управления, реализующие эти цели и построить соответствующую структуру управления.

Смысл установления целей заключается в том, чтобы сконцентрировать внимание на желательных результатах. Целевой принцип требует, чтобы была обеспечена связь структуры и целей. Каждая цель должна иметь «хозяина» в рамках структуры, но нежелательна и организационная избыточность, т. е. когда имеются излишние структурные звенья, за которыми не закреплены реальные цели управления. Не менее нежелательны дублирование и диффузия. Дублирование – это когда за одну и ту же цель отвечают одновременно несколько структурных ячеек, а диффузия – это распределение цели между структурными ячейками, при котором конкретного ответственного найти трудно. Поэтому постановка целей приобретает большое значение в процессе построения ОСУ. Некоторые считают, что искусство постановки цели – это искусство управления, так как без целей нет контроля за ходом и результатом процесса, т. е. оценка трудовой деятельности сотрудников будет иметь зыб-

кую основу и, как следствие, погаснет творчество и будет править бюрократия.

Основная роль организационной структуры сводится к сосредоточению всех усилий для достижения общих целей с наименьшими противоречиями. Поэтому первым шагом при формировании управленческой структуры предпринимательской организации должно быть подробное изучение целей организации для рационального использования всех людских и материальных ресурсов, а также выбора соответствующего управленческого метода разделения. Современные предпринимательские организации характеризуются большим разнообразием способов соединения материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сочетанием многих видов разнородной деятельности и функций. Поэтому создание механизма управления организацией должно опираться на методологию системного подхода. При этом проектирование оргструктур предусматривает формирование в первую очередь системы целей организации, а затем создание звеньев управления, ориентированных на достижение установленных целей.

Современная предпринимательская организация – это многоцелевая система. Подразделения организации должны быть с самого начала построены, а их деятельность скоординирована таким образом, чтобы обеспечить достижение всего комплекса целей. Иными словами, организационная структура управления должна выступать как механизм, обеспечивающий реализацию намеченных целей. Основой формирования конкретных взаимосвязанных задач для каждого подразделения является планируемый вклад его в достижение целей.

Программно-целевой подход построения организационных структур управления предпринимательских организаций направлен на согласование целей каждого подразделения, каждого исполнителя с генеральной целью организации, соответствие целей ресурсным возможностям. Общие цели организации и частные цели ее подразделений являются эталоном выбора вида разделения и определения количества основных управленческих единиц. Например, в организации, производящей какой-либо товар и получающей прибыль посредством его продажи, формируется управление производством, которое выполняет производственные функции. Это управление имеет такие цели, как качественное производство товара для обеспечения его конкурентоспособности на рынке. Для этого необходимо создать управленческую единицу, которая занималась бы изучением методов достижения этой цели.

Также на предприятии формируется основная управленческая единица, занимающаяся маркетингом, которая дает техническую характеристику товара, соответствующего запросам и требованиям потребителей. Для достижения этой цели формируется подструктура, занимающаяся изучением рынка и запросов потребителей. Если организация практикует продажу в кредит, то необходимо формирование подструктуры или должности, отвечающей за получение кредитных долгов и т. д. Таким образом, для достижения какой-либо основной цели формируется основная управленческая структура, которая подразделяется на другие подструктуры или должности со своими целями и задачами. Цели и задачи этих единиц соответствуют иерархической лестнице администрации, где каждая подструктура, управленческий уровень или должность имеют свои конкретные задачи. Вся совокупность целей и подчиненных им задач является общей целью предприятия.

Другими словами, при формировании управленческой структуры предпринимательской организации необходимо определить единую цель, которая достигается общими усилиями через деятельность всех структур и подразделений предприятия. Иначе говоря, цели каждого руководителя должны обеспечивать достижение цели его непосредственного начальника. Цели вырабатываются сверху вниз – по цепи инстанций. Однако простое наличие целей не обеспечит магического решения всех проблем. При установлении целей стремятся предусмотреть возможное будущее, но поскольку обстоятельства часто меняются, цели, поставленные в прошлом, могут стать неуместными или недостижимыми. Поэтому нельзя допускать, чтобы попытки установления ясных целей подавляли непосредственность и ограничивали свободу реакции на новые ситуации. Наоборот, наилучшим образом определенные цели – это те, которые позволяют быть более открытым по отношению к имеющимся впереди возможностям. Если жестко предписанные цели подрывают непосредственность реакции, значит бесплодное планирование вытеснило творческий подход. Именно это суть ситуационного подхода в менеджменте, о котором уже говорилось.

Учет относительного значения управленческих функций, (принцип равновесия). Предпринимательская организация для решения задач и проведения своей стратегии осуществляет основные и второстепенные функции, которые необходимы в совокупности, но различаются по степени значимости. Этот фактор необходимо учитывать при формировании организационной структуры управления, для того чтобы каждая функция соответствовала определенному управленческому уровню и подразделению. Функции должны быть

четко разграничены по управленческим единицам и выполняться работниками, имеющими соответствующие знания и опыт. Один из основных методов определения значимости функций – это ее обособленность от других функций. Другой метод – местонахождение уровня управленческой единицы в ОСУ, выполнением которой руководит один из ответственных руководителей организации. Например, в разных организациях управленческая единица, занимающаяся вопросами кадров, имеет разное значение. В крупных организациях с численностью работников более 1 тыс. чел. эта функция весьма важна. Осуществляет ее специальная управленческая единица на высших уровнях организационной структуры.

Противоположная картина на малых предприятиях. Другой пример, складские функции не имеют большого значения на предприятии, где они являются частью функции снабжения, реализации или производства. Но на иных предприятиях эти функции могут иметь весьма важное значение, которое осуществляются соответствующей управленческой единицей, непосредственно подчиняющейся генеральному директору. Таким образом, метод управленческого разделения требует определения необходимых функций организации, их анализа, обособления элементов этих функций, управленческого разделения в соответствии с этими функциями и элементами. Каждая функция состоит из определенных элементов со своими задачами. Форма этих элементов отличается от формы самой функции. Например, функция маркетинга состоит из таких элементов, как реклама, заключение контрактов, изучение рынка, сбыт и т. д. Элемент рекламы, в свою очередь, состоит из других элементов: выбор определенной идеи, формирование (оформление) рекламы, методы рекламы и т. д. Эти элементы тоже могут подразделяться на другие, более мелкие. На процесс разделения функций несомненно оказывают значительное воздействие конкретные условия организации.

При рациональном управленческом разделении функций можно добиться следующих преимуществ:

- эффективного использования людских и материальных ресурсов;
- экономии расходов без излишних затрат людских усилий и материальных ресурсов;
- высокой степени слаженности и скоординированности управленческой деятельности.

Специализация (разделение труда). Специализация – один из важнейших принципов формирования организационной структуры управления.

Основные преимущества специализации это, как известно, быстрое и качественное выполнение работ и уменьшение затрат. Принцип специализации применяется как на производственном, так и управленческом уровнях. Здесь мы не будем останавливаться на первом уровне, а рассмотрим применение этого принципа на втором, т. е. управленческом уровне, хотя, несомненно, специализации обоих уровней тесно взаимосвязаны и взаимозависимы друг от друга. Разделение работ на одном из уровней ведет к разделению на другом, за счет чего достигается координация функции производственного и управленческого уровней.

Сама по себе организационная структура управления представляет широкие возможности применения специализации. В соответствии с ее структурой различные специализации распределяются между управленческими единицами, подразделениями и должностями, определяются их обязанности, полномочия и степень ответственности, их коммуникации и взаимосвязи, соответствующие определенной специализации. На первом этапе формирования организационной структуры управления предпринимательской организации специализация практикуется через группирование аналогичных и близких по сути работ, при выполнении которых требуется определенная квалификация. Иными словами, происходит горизонтальное разделение труда. В то же время происходит вертикальное разделение труда, которое отделяет работу по координированию действий от самих действий. Горизонтальное разделение управленческого труда ведет к расстановке конкретных руководителей во главе отдельных подразделений, а вертикальное разделение труда в результате образует уровни управления.

В настоящее время специализация и разделение работ, функций, знаний становится все более узкой. Однако необходимо отметить, что применение принципа специализации имеет свои пределы. Специализация должна применяться в соответствии с конкретными условиями определенной организации с целью достижения наиболее эффективной управленческой деятельности. Например, нецелесообразно применение принципа специализации на какой-либо работе, которую должен выполнить один работник. Если применять специализацию на подобных работах, это будет препятствовать проявлению инициативы, творческой деятельности этого работника. В силу этого некоторые ученые призывают к более широкому применению принципа специализации в различных современных теориях организации управления, к переходу от узкой специализации к интеграции в содержании и характере самой управленческой деятельности, в стиле управления. Также недопустимо, чтобы объем

работы управленческой единицы или какого-либо работника был меньше времени его работы. Это ведет к тому, что у работника появляется избыток времени. В то же время недопустимо, чтобы объем работы был бы больше, чем рабочее время служащего.

Необоснованное применение принципа специализации является причиной затруднения координации деятельности управленческих единиц и служащих. Более специализированные работы требуют и большего объема усилий по координации, которая осуществляется в основном работниками среднего уровня управления и штабных служб. В результате число уровней управления постоянно возрастает, а каждый работник чувствует все большее отчуждение от организации в целом. С другой стороны, рациональное применение этого принципа способствует повышению производительности труда и более совершенной координации. Специализация какого-либо служащего в управленческих структурах не должна препятствовать пониманию им характера деятельности управленческой структуры, в которой он работает, а также характера деятельности всей организации в целом.

Деятельность каждой управленческой единицы в организационной структуре управления должна осуществляться согласно направлению работы вышестоящей единицы. В то же время эта деятельность должна соответствовать целям и стратегии всей организации. Поэтому работа какого-либо служащего или управленческой единицы не должна осуществляться в изоляции от деятельности других структур и служащих.

Координация (кооперация). Формирование организационной структуры управления предпринимательской организации на основе специализации требует координации деятельности различных единиц. При применении более узкой специализации требуется большая степень координации. Это надо учитывать при горизонтальном и вертикальном разделении труда, потому что деятельность по координированию работы других людей и составляет сущность управления. Горизонтально разделенная управленческая работа должна быть скоординирована, чтобы организация могла добиваться успеха в своей деятельности. Некоторым руководителям приходится затрачивать время на координирование работы других руководителей, которые, в свою очередь, также координируют работу руководителей, пока наконец мы не спускаемся до уровня руководителя, который координирует работу неуправленческого персонала – людей, физически производящих продукцию или оказывающих услуги.

Координация – процесс сложный и постоянный, под которым подразумевается налаживание взаимосвязей между управленче-

скими единицами и должностями. Иными словами, координация – это отношения равноправных партнеров, подразделений одного уровня. Координация имеет целью взаимодействие различных функций и препятствование их дублированию. Результатом координации является сосредоточение финансовых и материальных ресурсов для повышения эффективности организаций.

Практика показывает, что деятельность управленческих единиц и должностей не должна носить обособленный и изолированный характер, а напротив, эта деятельность должна быть взаимосвязанной прямым или косвенным образом. Прекращение деятельности какой-либо структуры может повлечь за собой прекращение или затруднение деятельности других структур. Поэтому координация является необходимым условием успешного функционирования организации. Принцип координации необходимо учитывать при формировании организационной структуры управления в целом и управленческих единиц, в частности.

На этом этапе определяются функции управленческой единицы, взаимосвязь между единицами, имеющими аналогичные функции, и связь с другими структурами.

Требования принципов специализации и координации зачастую находятся в противоречии друг с другом. Решение этой проблемы не является легким. Ее необходимо решить исходя из конкретных условий организации. Например, если какая-либо структура должна выполнять различные функции, не связанные между собой, то в этом случае оптимальным решением представляется передача выполнения некоторых функций нижестоящим подструктурам. Координация является необходимой не только между различными управленческими подразделениями, но и в пределах каждого подразделения. Функции какого-либо подразделения должны вычлениваться, их выполнение возлагается на определенное количество работников. Деятельность одного работника не должна оказывать влияние на деятельность другого. Недопустимо появление излишка времени, так же как недопустимо несоответствие объема работ возможностям работника.

Составление программы деятельности и схемы коммуникаций можно считать основными методами применения принципа координации в принятии управленческих решений. Решение при формировании организационной структуры управления принимается на основе какого-либо из двух методов, который является наиболее соответствующим и результативным для эффективного решения какой-либо проблемы. Эффективное решение проблемы подтвержда-

ет обоснованность выбора одного из двух методов, централизации или децентрализации решения.

Организационный контроль (самоконтроль) осуществляется при распределении работ по определенным управленческим структурам или работникам. В процессе такого контроля обнаруживаются просчеты и упущения в деятельности управленческой структуры или работника, допущенные ими при выполнении предыдущей части работы. При этом не осуществляется непосредственный контроль с чьей-либо стороны. Применение принципа самоконтроля помогает легко обнаружить некачественное выполнение предыдущей части работы. Выполнение всех частей работы взаимосвязано, поэтому просчеты в одной части влекут за собой упущения и ошибки в следующей части работы. Работники, выполняющие такую работу, будут стремиться к совершенному ее выполнению без просчетов и ошибок. Таким образом, мы получаем эффективный метод контроля без контролеров. Преимуществом такого метода является отсутствие негативных психологических воздействий, возникающих при непосредственном контроле, повышение заинтересованности работников в результатах своей работы, в обнаружении ошибок и просчетов, а также сокращение расходов на непосредственный контроль. В соответствии с этим принципом работник, например отвечающий за снабжение, не может одновременно нести ответственность за получение материалов, их проверку и хранение. Также бухгалтер не может быть кассиром или заведующим складом, а человек, занятый производством какого-либо товара, не может выполнять функции контролера качества. Другими словами, функции контроля не могут быть возложены на тех работников, которые выполняют контролируемую работу. Несомненно, применение данного метода контроля не представляется возможным без разделения одной работы на несколько взаимосвязанных частей, которые независимо выполняются какой-либо управленческой структурой или работником. Однако необходимо отметить, что такой метод не может применяться во всех случаях без исключения. В некоторых случаях применяют метод непосредственного контроля, когда это обусловлено тем, что выполнение работы не может быть разделено на части.

Снижение управленческих расходов. Применение вышеуказанных организационных принципов, таких как принцип специализации и организационного контроля, ведет к дополнительным управленческим расходам. При формировании или развитии организационной структуры управления предпринимательской организации необходимо учитывать, что любой вид организационной деятельности тре-

бует определенных расходов. Поэтому одной из основ производственной деятельности организации является снижение управленческих расходов. Однако это не означает полный отказ от расходов на содержание управленческого аппарата. Расходы по применению организационных принципов являются необходимыми, поскольку они отвечают требованиям работы и соотносятся с условиями организации. Игнорирование же этих принципов ведет к необоснованному увеличению расходов, что может стать причиной нерентабельности организации. Другими словами, уменьшение расходов на содержание административного аппарата должно осуществляться не за счет снижения эффективности управленческой работы, а быть результатом правильного и рационального формирования управленческих структур и комитетов, эффективного использования людских и материальных ресурсов. Уменьшению расходов также способствует создание только необходимых управленческих структур и должностей, что называется принципом «потребности в управленческих должностях».

Таким образом, формирование управленческих единиц и должностей сопряжено с определенными расходами. Процесс формирования организационной структуры управления предпринимательской организации, во избежание неоправданных расходов, не должен быть связан с какой-либо политической борьбой или чьими-то амбициями.

При формировании управленческих структур и должностей прогнозирование результатов их работы, положительных и негативных сторон их деятельности является затруднительным. Поэтому при этом необходимо учитывать опыт других организаций и применять рассмотренные принципы в соответствии с конкретными условиями.

В. А. Гражданкин, О. А. Гражданкина

Практика государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в США и странах Европейского союза

В работе обобщен опыт зарубежных стран (США и стран-членов ЕС) в области всестороннего развития и поддержки малого и среднего бизнеса. Определены, проанализированы основные направления и программные мероприятия по данному вопросу. Отмечена высокая социально-экономическая направленность малого и среднего бизнеса.

The paper summarizes the experience of foreign countries (USA and the EU countries) in the full development and support of small and medium-sized business. The main directions and the program activities on the subject are identified and analyzed. The high socio-economic orientation of small and medium-sized business is made.

Ключевые слова: малые и средние предприятия, малый бизнес, государственная поддержка, Администрация малого бизнеса США.

Key words: small and medium enterprises, small business, state support, the U.S. Small Business Administration.

Малое и среднее предпринимательство (МСП) занимает ведущие позиции в экономике зарубежных стран. По данным ООН в мировой хозяйственной системе малые и средние предприятия являются работодателями почти для 50 % трудового населения всего мира, они создают 60–70 % новых рабочих мест. В секторе МСП зарубежных стран действует подавляющее большинство предприятий, сосредоточена большая часть экономически активного населения и производится примерно половина ВВП. Так, удельный вес предприятий данного сектора МСП в таких странах, как Япония, Германия превышает 99 % от их общего количества. Из 880 тыс. промышленных предприятий Японии только 4 тыс. имеют более 300 работающих и 700 тыс. – более тысячи работающих. Объем производства в сфере малого бизнеса в различных странах составляет от 33 до 67 % ВНП, около половины изобретений и «ноу-хау». В последнее время проводится активная политика, направленная на проникновение малого бизнеса в новые отрасли производства – машиностроение, энергетику, электротехническую промышленность, приборостроение, транспортные перевозки и коммуникации, информатику, микроэлектронику, телекоммуникации и другие высокотехнологичные отрасли производства. Кроме того, малый бизнес формирует среду и дух предпринимательства, без которых рыночная экономика невозможна.

В условиях периодически возникающих кризисов, а также при реструктуризации экономики проявляется одна из главных особенностей малых и средних предприятий – мобильность и маневренность производства товаров, работ, услуг и связанная с этим возможность быстрой генерации новых рабочих мест, что в значительной мере ослабляет социальную напряженность в отсталых и депрессивных территориях.

В России, по подсчетам министра экономического развития Э.С. Набиуллиной, около 800 малых предприятий на 100 тыс. человек. В развитых странах эти цифры на порядок больше. И если оперировать цифрами, то вклад малого бизнеса в российский ВВП в два–три раза меньше, чем во многих странах. Создание благоприятных условий для предпринимательской деятельности, поддержка малого и среднего бизнеса объявлены Минэкономразвития РФ приоритетным направлением развития национальной экономики на период до 2012 г. В результате чего должно произойти увеличение доли занятых на малых и средних компаниях по отношению к занятым в экономике населению в два раза, до 28 %, доли выпуска в валовом внутреннем продукте в полтора раза, до одной трети ВВП, рост их количества – до 11,4 компаний. Россия сможет приблизиться к общемировому показателю – 10 % по доле граждан, желающих начать собственное дело, что превысит существующий уровень в четыре раза [1, с. 4]. Исходя из вышесказанного, актуальными остаются вопросы развития малого бизнеса в России и изучение опыта развитых стран с целью его непосредственного применения или последующей интерпретации с учетом национальной российской специфики.

Раньше всех и масштабнее к этому подошли США. Государственный интерес к развитию малого бизнеса в США восходит ко временам Великой депрессии (1929–1933), когда по указанию президента Гувера в 1932 г. была создана «Восстановительная финансовая корпорация» (Reconstruction Finance Corporation). Деятельность RFC была направлена на преодоление последствий финансового кризиса и оживление экономики путем предоставления займов малым и крупным предприятиям, пострадавшим во время Великой депрессии. Внимание к малому бизнесу со стороны государства возросло во время Второй мировой войны, когда крупные компании были перегружены военными заказами, к выполнению которых постепенно привлекался и малый бизнес.

Решением Конгресса в 1942 г. была создана «Корпорация малых военных заводов» (Small War Plants Corporation), способствовавшая привлечению малого и среднего предпринимательства к выпуску продукции военного назначения во взаимодействии с крупными предприятиями. Спустя некоторое время при министерстве

коммерции был создан «Отдел малого бизнеса» (Office of Small Business), который преимущественно занимался вопросами обучения и консультирования частных предпринимателей.

Малый бизнес в стране играет роль главного генератора новых рабочих мест в США. Так, в 80-е гг. возникло 1,5 млн малых фирм, а в 90-е гг. еще больше – 1,8 млн. Уменьшение средних размеров предприятий стало одним из направлений перестройки американской экономики. Это свидетельствует о том, что одной из основных движущих сил экономики США в период структурных изменений, связанных с глобализацией экономических процессов, стал сектор малого предпринимательства. Именно малые предприятия дали более 55 % всех инноваций в стране, что в два раза превышало отдачу на каждого занятого в крупных предприятиях страны. Таким образом, малый бизнес играет весьма важную стабилизирующую роль даже в такой мощной стране, как США.

В специальных ежегодных постановлениях определяются ресурсные возможности по реализации многообразных программ поддержки. На протяжении почти 50 лет этот закон периодически совершенствуется, обеспечивая соответствие возможностей Администрации малого бизнеса (SBA) изменяющимся социально-экономическим условиям. В настоящее время SBA оперирует ежегодным портфелем примерно в 219 тыс. займов для МСП на общую сумму свыше 45 млрд долл. и является крупнейшим брокером на финансовом рынке страны. О влиятельности SBA свидетельствует тот факт, что при ее содействии в сферу МСП в последнее время ежегодно привлекалось различных ресурсов на общую сумму порядка 400 млрд долл. Именно деятельность SBA в значительной мере позволяет США сохранять первое место в мировой экономике и обеспечивать лидирующее положение на многих мировых рынках товаров и услуг. Поэтому опыт создания и деятельности SBA должен быть пристально изучен и по возможности использован в российской практике [7].

Последняя государственная стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Европейском союзе разработана и реализуется на период до 2020 г. Она подразумевает создание в Европе самой динамично развивающейся и конкурентоспособной экономики, ключевую роль в которой должен занять малый бизнес [1, с. 19]. Следует отметить, что малые и средние предприятия считаются основой социально-экономической модели и странах Европейского союза. В нем насчитывается 23 млн малых и средних предприятий, которые обеспечивают 70 % занятости, 57 % общего оборота, 53 % добавленной стоимости. МСП занимают подавляющую долю в таких отраслях экономики, как оптовая и розничная торговля, пищевая промышленность, строительство [2]. В последнее

время в странах ЕС распространено утверждение, что данный сектор – это костяк экономики Европы. Более того, в занятости населения многих стран доминируют микропредприятия с численностью работников до 10 чел., например, в Италии этот показатель установился на уровне 47 %, в Польше – 41 %.

Такие результаты были достигнуты благодаря осуществлению государственной политики, применению специального законодательства, регулирующего весь комплекс вопросов поддержки МСП. Так, для того чтобы стимулировать развитие малого среднего предпринимательства, в Европе была создана специальная система его регулирования и поддержки. Она начала складываться ещё в начале 70-х годов XX в. Общим направлением политики Евросоюза стало максимальное стимулирование развития малого и среднего предпринимательства. Первыми шагами были меры по устранению административных препятствий, среди них гармонизация налога на добавленную стоимость; внесение корректив в условия финансирования через достижение прозрачности платёжных систем и создание Европейской ассоциации фондов взаимных гарантий для малого бизнеса; изменения в социальной политике через выравнивание социальных аспектов предпринимательской деятельности малых предприятий в соответствии с положениями Единого европейского акта.

В последнее время государственная поддержка заключается в реализации долгосрочных программ, направленных на включение МСП в решение таких актуальных проблем, как улучшение административной и нормативной базы, финансовых и налоговых условий, предоставление информационных услуг и расширение сотрудничества, повышение конкурентоспособности и доступа к исследованиям, инновациям, обучению и т. д.

Как правило, европейская политика в сфере стимулирования малого и среднего бизнеса осуществляется на двух уровнях: через самостоятельную деятельность стран и через программы, реализуемые под эгидой ЕС. Мероприятия по поддержке малого бизнеса финансируются из структурных фондов ЕС (например, Социального фонда, Фонда регионального развития). Для развития межфирменного сотрудничества в рамках ЕС было создано Бюро по сближению предприятий, действует Европейская ассоциация венчурного капитала.

Для стимулирования появления новых компаний большинство стран – участниц ЕС предлагает венчурный капитал как средство развития новых предприятий. Например, бельгийская концепция «Bourses de pre-activate» предоставляет финансирование предварительного анализа и составления бизнес-плана, а «Coupole financiere des PME» включает в единую структуру инструментарий государст-

венных финансов, обеспечивающий доступ к долгосрочному рисковому капиталу и гарантиям. Греческое правительство создало фонд венчурного капитала для новых технологий и фонд для высокотехнологичных компаний. Австрийская программа финансирования стартового капитала «Seed Financing Programme» ориентирована на инновационные технологические бизнес-идеи. В Финляндии национальный Фонд исследований и разработки поддерживает стартовое финансирование для новых предприятий и инструменты стартового финансирования для технопарков и бизнес-инкубаторов. Шведский Инновационный центр предоставляет ссуды с низкими процентными ставками предпринимателям на ранних стадиях развития инновационного бизнеса. Еврокомиссией предусмотрено создание фондов стартового капитала в размере не менее 4 млн евро. 12 фондов инвестировали 102 млн евро в 114 новых компаний, что привело к созданию 1637 новых рабочих мест [4]. Программа «Guarantee Facility» нацелена на стимулирование создания рабочих мест через поддержку инвестиционных мероприятий и повышение доступности ссудного капитала. Она предусматривает предоставление четырех видов финансирования: традиционное ссудное финансирование, микроссуды, инвестиции в высокотехнологичные области и вложения в акционерный капитал.

Таким образом, на уровне ЕС действуют две главные программы финансирования сектора малого среднего предпринимательства. Одна из них направлена на обеспечение рисковым капиталом перспективных предприятий и предполагает выдачу кредитов в размере до 50 % стартового капитала, а также покрытие до 50 % эксплуатационных затрат со сроком погашения пять лет. Вторая – «Евротек» – создала сеть из 13 фондов взаимных гарантий, которые выделяют кредиты для инвестиций в высокотехнологичные проекты транснационального характера, помогают инвестировать в структурно-кризисные отрасли, а также в экологические проекты [5]. Такое сотрудничество осуществляется в сетях: Interprise – поощрение прямых связей и соглашений между предпринимателями стран Европы; Europarteneriat – стимулирование кооперативных связей в менее развитых регионах; BC-Net – конфиденциальный поиск партнёров за рубежом, в том числе за пределами ЕС; BRE – открытый подбор партнёров для создания совместных предприятий; сеть ЕвроИнфоЦентров, которые предоставляют малому и среднему бизнесу коммерческую информацию по самому широкому кругу вопросов.

Дополнительное внимание уделяется предприятиям инновационной деятельности, вложения в которые имеют высокий риск. Комиссия ЕС и подразделения в государствах – членах ЕС ведут совместную работу по выработке политики, направленной на созда-

ние комплексного и конкурентоспособного рынка рискового капитала. На это выделено свыше 1 млрд евро, с возможным увеличением до 30 млрд евро, при поддержке Европейского инвестиционного фонда.

Государственное финансирование может осуществляться как в виде прямого субсидирования, так и путём создания смешанных форм поддержки, предоставления гарантий по возврату кредитов, выдачи их под льготные проценты, участия в капитале компаний.

Например, в Великобритании действует правительственная программа «Loon Quarantine Scheme», главная цель которой – заинтересовать коммерческие банки в кредитовании малого и среднего бизнеса. По этой программе правительство гарантирует до 70 % возможного невозврата кредита, а в неблагоприятных районах – до 85 %. Процентная ставка при такой гарантии составляет 2,5 % годовых, а в неблагоприятных районах – 2 %. Гарантии правительства охватывают 70–80 % кредитов, выдаваемых коммерческими банками малому бизнесу. На покрытие гарантий из государственного бюджета ежегодно выделяется около 50 млн фунтов стерлингов. В рамках реализации федеральных программ предоставляются кредиты для бизнеса на льготных условиях. Данные условия предусматривают низкую процентную ставку (5–8 %) и длительные сроки кредитования (5–15 лет).

Особенно следует отметить, что в этих странах упростились процедуры открытия предприятий. В соответствии с новым планом, который реализуется с 2009 г., регистрация нового предприятия не может быть более недели, а форме единоличного владения можно создать бизнес при минимальных затратах в 100 евро за два дня (в восьми странах ЕС). Предполагается, что к 2012 г. произойдет снижение административных барьеров на 25 %. Данный план предназначен для стимулирования интереса к предпринимательской деятельности молодого населения Европы.

Несмотря на весомую роль МСП в европейской экономике, около 60 % граждан ЕС считают преждевременным создание собственного бизнеса, а каждый пятый вообще не рассматривает предпринимательство в качестве возможного варианта своей карьеры.

Члены Евросоюза считают, что стоимость создания компании должна быть самой конкурентной в мире, а процедура – самой быстрой и свободной от бюрократии, рассматривается вопрос, чтобы она стала доступной онлайн через Интернет, данное нововведение может оказаться полезным и для России.

В настоящее время минимальный капитал, необходимый для регистрации такой компании, варьируется от одного евро в Ирландии до 23500 евро в Соединенном Королевстве. Регистрация това-

рищества в Европе обходится дороже, а в Дании она бесплатна. Во Франции, Ирландии, Португалии, Финляндии, Швеции стоимость регистрации составляет менее 500 евро, а в Великобритании – 40 фунтов стерлингов [3].

Благодаря системообразующим действиям Европейской комиссии страны – члены ЕС обратили внимание на развитие предпринимательства через образование. В университетах Германии, Испании и Австрии основаны специальные кафедры, на которых студенты изучают, как начать свое дело и управлять им. В Дании, Ирландии, Португалии, Финляндии и Швеции также есть университеты, предлагающие курсы по предпринимательству и менеджменту. Правительство Соединенного Королевства запустило программу по установлению связей между университетами и бизнесом – для коммерческого использования научных исследований. В некоторых странах, особенно в Финляндии и Швеции, в программу обучения средней школы входит курс по предпринимательству.

Программы Европейского социального фонда (ЕСФ) сфокусированы на развитии человеческих ресурсов для малого бизнеса. В 2000–2006 гг. ЕСФ было инвестировано до 8000 млн евро в развитие предпринимательства. Также в ближайшее время планируется потратить 11000 млн евро на развитие способности к адаптации, например через обмен более эффективными технологиями между фирмами. Данное направление является актуальным, поскольку растущее число малых и микропредприятий рассматривают недостаток квалифицированной рабочей силы как свою главную проблему (для малых предприятий этот показатель вырос с 17 % в 1999 г. до 30 % в последние годы, а для микропредприятий – с 13 до 20 % соответственно [1]). Европа испытывает нехватку квалифицированных кадров в таких важных секторах, как информационные технологии (ICT, Information Computer Technology), инженерия и т. п. Инициативы развития навыков в этой области приобрели особую актуальность и поддержаны в Дании, Греции, Португалии, Швеции, Соединенном Королевстве и Норвегии, Испании, Италии, Австрии.

Новая стратегия развития внутреннего рынка акцентирует внимание на необходимости осуществления продолжительных мер по проведению структурных и экономических реформ при поддержке правительства – для повышения конкурентоспособности европейского бизнеса. Одна из четырех целей Стратегии заключается в улучшении бизнес-среды (например упрощение процедур государственного заказа). Инициатива призвана адаптировать правила внутреннего рынка к технологическим изменениям, транслировать успешный опыт с целью повышения согласованности и сотрудничества между государствами – членами ЕС. Бюджет этой программы на период 2007–2013 гг. составляет 2,17 млрд евро [4]. Рынок госу-

дарственных закупок в ЕС охватывает около одной шестой от общего объема ВВП. Необходимо отметить, что начиная с 2004 г. ситуация в отношении МСП существенно улучшилась. Около 16 % ВВП – это реализованные контракты на закупку для государственных нужд, что составляет около 1 800 млрд евро. По итогам 2006 г. малые предприятия приняли участие в 64 % от общего числа контрактов и выполнили работ на 42 % от общего объема, что выше пороговых величин, которые были запланированы. Будет справедливо заметить, что средние компании учувствуют в государственных закупках гораздо успешнее, чем малые и микропредприятия [6]. Для разрешения этих проблем Европейская комиссия предложила ввести единые правила в области государственных закупок, которые предписывают государствам – членам ЕС информировать друг друга о предстоящих государственных закупках и придерживаться единых директив.

Существенное значение уделяется налоговым платежам. В документах ЕС отмечено, что налоговая система должна быть настроена таким образом, чтобы поощрять успехи в бизнесе, создание новых предприятий, экспансию исследуемого сектора на международном уровне, создание новых рабочих мест. Например, Германия освободила таких налогоплательщиков от налога с оборота и планирует налоговую реформу с принятием льгот для единоличных хозяйств. Франция уменьшила ставку налога на корпорации для предприятий с оборотом менее 7,6 млн евро. Португалия упростила процедуру взимания налогов для предприятий с оборотом менее 150 тыс. евро. Швеция позволяет своим предпринимателям откладывать часть своих налоговых платежей для реинвестиций. Италия разработала льготу в предоставлении налогового кредита для поддержки инвестиций в предприятия невыгодных отраслей. Греция, Австрия и Финляндия внесли поправки в свое законодательство о налогах на наследство и дарение – для облегчения процесса передачи бизнеса. Испания, Португалия и Соединенное Королевство разработали налоговые льготы для покупки малыми предприятиями информационных технологий и проектов.

Следующее направление поддержки – это широкомасштабное внедрение моделей электронной коммерции и одновременно высококлассная поддержка бизнеса более современного уровня. Государственные организации всесторонне поддерживают интернет-услуги, например предоставляют возможность бесплатной публикации на сайтах оптовых поставщиков, оказывают консультационную поддержку начинающим и т. п.

Таким образом, в зарубежных странах, которые продемонстрировали высокий уровень развития МСП, к числу важнейших принципов в области поддержки малого и среднего бизнеса можно отнести следующие:

1. Разработка мероприятий, облегчающих возможность доступа к ресурсам и способствующих выравниванию шансов для вновь образованных предприятий, обладающих оригинальной и/или перспективной рыночной идеей.

2. Построение политики в отношении МСП таким образом, чтобы на межгосударственном и государственном уровнях вырабатывалась общая стратегия, разрабатывалось законодательное обеспечение и механизмы поддержки МСП, тогда как конкретная поддержка осуществлялась на региональном и местном уровнях.

3. Проведение постоянного мониторинга состояния и развития сектора МСП для определения его качественных и количественных изменений и выработки конкретных рекомендаций для государственных органов и общественных организаций, поддерживающих МСП.

Подводя итог, можно отметить, что государственная политика мировых держав и союзов направлена на создание и рост новых форм хозяйствования, увеличение занятости, активизацию инновационной деятельности, развитие электронного бизнеса и совершенствование системы обслуживания малых предприятий с целью обеспечения их экономической устойчивости и высокой конкурентоспособности на мировых рынках.

Большие надежды мировых лидеров связаны с сектором МСП, который показал свой высокий потенциал и адаптационные возможности именно во время кризисов и рецессий. Поэтому изучение опыта зарубежных стран показывает, что государственная политика в отношении малых форм хозяйствования является важным самостоятельным системным направлением. Она строится на принципе создания наибольшего благоприятствования развитию, особенно в тех направлениях деятельности, которые дают максимальный социально-экономический эффект.

Список литературы

1. Гражданкин В.А. Малое предпринимательство в современных условиях: моногр. – Барнаул: Изд-во АГАУ, 2009. – 126 с.

2. Access to finance for small firms [Электронный ресурс]. – URL: http://www.ec.europa.eu/commission_barroso/president/focus/index_en.htm. – Загл. с экрана.

3. A guide to starting your own business [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.smallbusinessuk.org.uk>. – Загл. с экрана

4. Entrepreneurship and innovation programme [Электронный ресурс]. – URL: http://www.ec.europa.eu/cip/eip_en.htm. – Загл. с экрана.

5. Making SMEs more competetive [Электронный ресурс]. – URL: http://www.ec.europa.eu/enterprise/sme/competetive_en.htm. – Загл. с экрана.

6. Opening public procurement to SMEs [Электронный ресурс]. – URL: http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_urship/index_en.htm – Загл. с экрана.

7. U.S. Small Business Administration [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.nationalsmallbusinessweek.com>. – Загл. с экрана.

УДК 336.711(47):336.741.242.1

А. С. Харламбиева, Д. Н. Харламбиев

Трансформация валютной политики ЦБ РФ на современном этапе и проблема ее эффективности

В статье рассматриваются задачи валютной политики, как регулятора в условиях малой открытой экономики, критериям которой в настоящее время соответствует РФ. На основе данных задач описана исключительная роль валютной политики в структуре всех инструментов денежно-кредитной политики ЦБ РФ. В работе подробно рассмотрены особенности существующего в РФ эмиссионного механизма, системы рефинансирования банковского сектора, а также проанализирована так называемая «дилемма» валютной политики, выделены факторы, определяющие эффективную реализацию стимулирующего эффекта девальвации национальной валюты (на примере валютных кризисов 1998 и 2008 гг.).

The article deals with the goals of the exchange rate policy acting as a regulator in the conditions of the small open economics, the criteria of which in the modern period the RF corresponds. On basis of the goals the authors describe the exceptional role of the exchange rate policy in the structure of all the instruments of the RF CB's monetary policy. The article covers in detail the special features of the emissive mechanism in the RF and the system of re-financing of the bank sector. The so-called "dilemma" of the exchange rate policy is also analyzed, as well as the key factors of the effective realization of the stimulating effect of the national currency devaluation (the experience of 1998 and 2008 monetary crises) are identified.

Ключевые слова: финансы, валютная политика, центральный банк, денежно-кредитная политика, национальная валюта.

Key words: finances, international monetary policy, central bank, monetary and credit policy, national currency

Валютная политика, представляющая собой совокупность мер, предпринимаемых органами денежного регулирования и правительством с целью оказания конечного влияния на покупательную способность национальной денежной единицы, является важнейшим элементом макроэкономической политики любого государства или интеграционного объединения. Чрезвычайно значимым можно назвать применение мер валютной политики в рамках переходной или развивающейся (emerging) экономики. Определенный тип управления валютным курсом может на первичном этапе в значительной степени определить успешность, эффективность стабилизационной

программы, когда обменный курс, например, выступает в качестве «номинального якоря». Далее, после относительной либерализации (возможно как мягкие, так и жесткие ее формы) валютной политики, в том числе за счет валютного курса осуществляется обеспечение стабильного состояния платежного баланса страны, формируются стимулы для повышения экономической активности и импортозамещения на территории обращения валютной единицы.

Процессы, происходящие в валютной сфере, принципиально важны для развивающихся стран и стран с переходной экономикой, характеризующихся положительным сальдо торгового баланса, а также благоприятным инвестиционным климатом. Фактически на фоне стабильного притока иностранной валюты в конкретную страну по каналам платежного баланса параметры валютной политики де-факто определяют динамику основных денежных агрегатов, оказывают прямое влияние на величину коэффициента монетизации, уровень рыночных процентных ставок, состояние банковского сектора и инфляционные процессы.

В настоящее время актуальной представляется проблема оценки эффективности валютной политики ЦБ РФ. Рассуждая о методах и критериях оценки, мы считаем оправданным отталкиваться от формальных целей валютной политики. Цели валютной политики регулятора в условиях переходной / развивающейся экономики мы формулируем следующим образом: поддержание относительно стабильности и предотвращение спекулятивных атак на валютный курс, обеспечение стабильного состояния платежного баланса, поддержание объема международных резервов на уровне, отвечающем критериям достаточности, обеспечение конкурентоспособности товаров экспорта и стимулирование процесса импортозамещения, ограничения активности инфляционных процессов.

Обратимся к проблеме ограничения активности инфляционных процессов, с одной стороны, а с другой – необходимости обеспечения стабильного роста первичного денежного предложения и ограничении темпов роста реального обменного курса рубля, что составляет так называемую «дилемму» валютной политики. Хотя, стоит отметить, что, учитывая, на наш взгляд, первичную значимость конъюнктуры товаров российского экспорта, обособленное, при сохранении прочих условий, изменение реального курса рубля существенного стимулирующего влияния на динамику экспорта, как подтвердил опыт 1999 и 2009 гг., не оказывает (см. рис. 1, 2).

Рассуждая об инфляционной составляющей валютной политики, стоит помнить, что в качестве важной особенности функционирования денежно-кредитной сферы РФ можно определить первичность валютной эмиссии рублей. Фактически структура эмиссионного механизма остается неизменной после кризиса 1998 г., ко-

гда после дефолта по суверенному долгу и масштабной девальвации рубля (в 3,5 раза) был увеличен до 75 % норматив обязательной продажи валютной выручки. Далее, в июле 2006 г., на фоне улучшения внешнеторговой конъюнктуры, котировки нефти марки Urals выросли почти в семь раз по сравнению с кризисным уровнем, он был отменен полностью, тем не менее в тот период согласно экспертным оценкам экспортеры продавали порядка 70 % репатрированной валютной выручки.

Текущий механизм эмиссии рублей в РФ предполагает первичное конвертирование иностранной валюты, которая, как мы отметили выше, поступает в страну по двум основным каналам – торговому (сальдо торгового баланса) и капитальному (сальдо нескольких статей финансового счета, составляющих показатель чистого притока капитала). Иначе говоря, условная дельта широкой денежной базы, которая классифицируется как первичный объем денежного предложения со стороны органов денежно-кредитного регулирования, определяется как произведение номинального прироста (желательно, очищенного на эффект переоценки) международных резервов и усредненного обменного курса национальной валюты. Конечно, нельзя забывать о кредитном канале эмиссии, который теоретически в системе координат рыночной экономики должен быть основным. Хотя, как мы знаем, неизменным условием в данном случае является абсолютно нейтральная позиция регулятора по отношению к обменному курсу национальной валюты (в законченном варианте мы, по сути, говорим о режиме инфляционного таргетирования). Тем не менее, роль данной составляющей рублевой эмиссии мы оцениваем как минимальную, что примечательно, как в период благоприятных внешних условий (2000 – 2008 гг.), так на отрезке ухудшения внешней конъюнктуры (2008 – 2009 гг.)

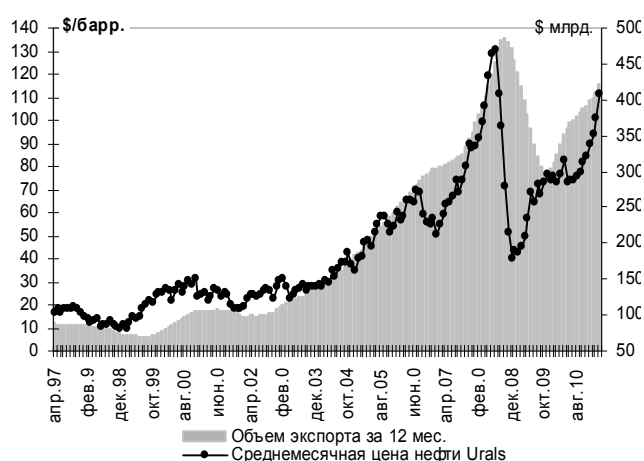


Рис. 1. Динамика цены на нефть и объем товарного экспорта (за 12 мес., млрд долл.)*

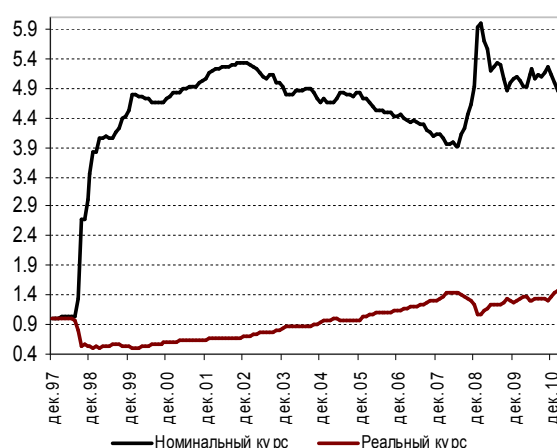


Рис. 2. Реальный и номинальный обменный курс рубль/доллар США (цепные индексы)*

* Источник: ЦБ РФ, Reuters, Bloomberg, собственные расчеты авторов.

Данная эмиссионная модель имеет ряд существенных недостатков, к главным из которых можно отнести условную возможность контроля над денежными агрегатами со стороны регулятора; низкую эффективность инструментов денежно-кредитной политики (за исключением «девизной» валютной политики); возможное усиление инфляционных ожиданий; ограниченное доверие к национальной валюте из-за риска спекулятивных атак.

Иными словами, фактически среди базовых восьми ключевых инструментов денежно-кредитной политики ЦБ РФ [2] первичную значимость приобретает девизная валютная политика, при этом ограничиваются возможности остальных каналов регулирования, что ведет к снижению эффективности денежно-кредитного регулирования в целом. Причем описанная проблема остается в полной мере актуальной для денежно-кредитной системы России в течение как минимум последнего десятилетия [1].

Отметим, что в течение последних 14 лет, преимущественно благодаря внешним условиям, наблюдался устойчивый приток иностранной валюты в РФ. Строго говоря, сокращение международных резервов ЦБ РФ в структуре платежного баланса имело место в новейшей истории только четыре раза – в 1994, 1996, 1998 и 2008 гг., однако в данном случае стоит помнить о факторе государственных внешних заимствований, например для финансирования текущего бюджетного дефицита. Расширение внешнего госдолга также учитываются в структуре счета операций с капиталом и финансовыми инструментами, способствуя, таким образом, повышению номинального объема резервных активов. В случае если национальный регулятор проводит относительно жесткую валютную политику (например, фиксированного курса или горизонтального коридора), и при этом сальдо остальных ключевых статей баланса является отрицательным, то данная стратегия неизбежно приведет к валютному кризису, как правило, выражающемуся в резком выравнивании диспаритета внутренних и внешних цен за счет девальвации, возможно дефолта по обязательствам, номинированным в иностранной валюте (как это имело место в 1998 г.). Именно поэтому, говоря о притоке иностранной валюты в страну через «капитальный канал», мы в первую очередь обращаем внимание на чистый приток капитала частного сектора, а не на сальдо капитального счета в целом.

Начало периода активного роста притока иностранной валюты в РФ, которое мы относим к 2003 г., сальдо торгового баланса показало рост на 27 % на фоне заметного сокращения чистого оттока капитала частного сектора, заставило денежные власти и правительство всерьез задуматься об упомянутой выше «дилемме» валютной политики. Феномен актуален для малых открытых экспортно-ориентированных экономик (эффект усиливается, если ос-

нову экспорта составляют товары с низкой добавленной стоимостью), где регулятор придерживается режима управляемого или жестко-управляемого плавания.

В нашей стране, по сути, используя опыт ряда иностранных государств: Норвегия, Кувейт, Оман, Чили, Венесуэла и др., решение было найдено посредством образования в начале 2004 года так называемого Стабилизационного фонда, где аккумулировалась часть вновь создаваемой рублевой ликвидности (в виде экспортных пошлин и НДС), который позже (начало 2008 г.) был преобразован в Резервный фонд и Фонд национального благосостояния, т. е., по сути, имела место «стерилизация» рублевой ликвидности.

Согласно нашим оценкам, в отдельные периоды (например февраль 2005 г.) доля стерилизованной ликвидности в объеме вновь создаваемой достигала 80 %. Объем фондов, очищенный от эффекта «переоценки» активов, продолжал увеличиваться вплоть до марта 2009 г., когда началось использование средств Резервного фонда для финансирования бюджетного дефицита (с марта 2009 г. по апрель 2011 г. объем снизился в 6,5 раза).

Фактическая ступенчатая 35-процентная девальвация рубля (если в расчетах использовать бивалютную корзину), которая в итоге обошлась ЦБ РФ почти в 200 млрд долл., преследовала цели предоставить экономическим агентам возможность переоценки собственных валютных рисков и скорректировать собственную валютную позицию, опираясь на графики будущих расчетов в иностранной валюте. С одной стороны, данный шаг был оправдан, так как позволил сгладить негативные экономические последствия обесценения национальной валюты (в том числе и для населения, что принципиально важно в аспекте социальной стабильности), избежать эффекта «шока». С другой стороны, подобная валютная стратегия стала катализатором чрезвычайно болезненного процесса «спекулятивной войны», результатом которой стало сильнейшее монетарное сжатие, существенный отток капитала частного сектора, а также значительное дополнительное снижение международных резервов.

Фактически, снижение стоимости рубля, выраженной в иностранной валюте в 2008 г., как и 1998 г. было необходимо, хотя пространство для маневра было существенно большим, что объяснялось как минимум тремя причинами – значительным накопленным объемом международных резервов, относительно низкой долговой нагрузкой, наличием профицита федерального бюджета, который сохранялся вплоть до октября 2008 г. Другими словами, есть веские основания утверждать, что девальвации рубля вполне можно было избежать или ограничиться меньшим темпом, несколько изменив валютную стратегию, например увеличив объемы защитных интервенций на первичном этапе или при неизменных

объемах временно ввести норматив обязательной продажи валютной выручки.

Таблица

Структура рефинансирования банковского сектора РФ*, млрд руб.

период / %	Ломбард. кредиты	Кредиты под нерын. активы	Кредиты без обеспечения	Прямое РЕПО (аукционы)	Прямое РЕПО (фикс. ставка)	Размещение бюджетных средств на депозитах	Всего (объем привлеченных средств)
2007	24,15	32,76	-	7586,61	4,34	-	7647,86
доля, %	0,32	0,43	-	99,20	0,06	-	100
2008	212,68	445,53	3029,43	21051,63	479,73	1785,37	25219,00
доля, %	0,84	1,77	12,01	83,48	1,90	6,61	100
1 кв. 2009	105,89	493,95	1485,60	14101,92	4507,80	0	20695,16
доля, %	0,51	2,39	7,18	68,14	21,78	0	100
2009	246,84	1955	2963,18	21906,58	5439,67	497,10	33008,36
доля, %	0,75	5,92	8,98	66,37	16,48	1,51	100
1 кв. 2010	23,74	158,32	61,94	1291,74	19,45	84	1639,19
2010	74,71	334,26	129,50	1988,05	38,06	382,70	2947,28
доля, %	2,53	11,34	4,39	67,45	1,29	12,98	100
1 кв. 2011	7,61	4,08	0	0	0	212,95	224,64
доля, %	3,39	1,82	0	0	0	94,80	100

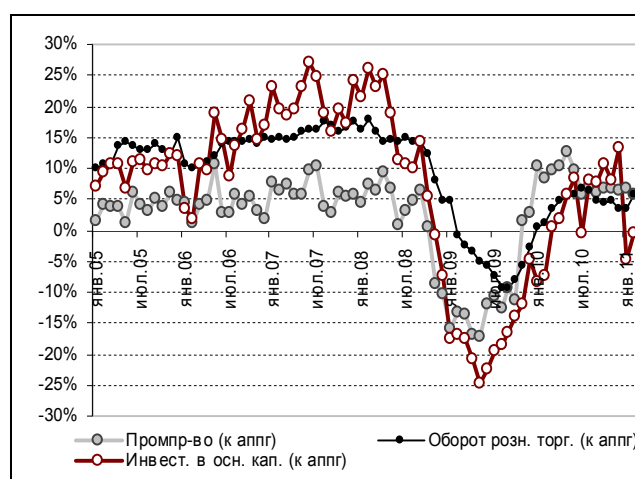


Рис. 3. Динамика основных макроэкономических показателей**

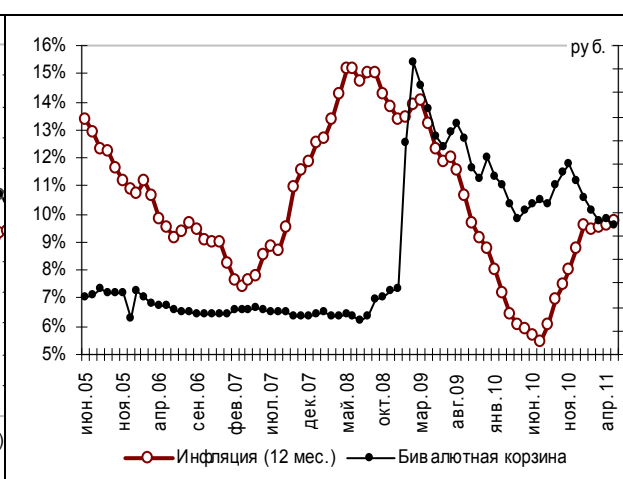


Рис. 4. Инфляция и стоимость бивалютной корзины**

* Источник: ЦБ РФ, собственные расчеты авторов.

** Источник: ФГС, Reuters, ММВБ, собственные расчеты авторов.

В качестве важнейшего звена антикризисной монетарной программы можно назвать институт баззалогового кредита, который был введен в октябре 2008 г. и просуществовал вплоть до 1 января 2011 г. Объем задолженности по данному виду рефинансирования в отдельные периоды достигал 1,92 трлн руб. (см. табл.), всего же за период применения инструмента чрез данный канал рефинансирования банками было привлечено 6,1 трлн руб.

Отметим, что валютный кризис, как минимум классический его тип, обусловленный ухудшением экзогенных условий, по сути, факторов курсообразования валюты, следующих из состояния платежного баланса [3], результатом которого является девальвация национальной валюты, теоретически создает благоприятные условия для выраженного восстановительного роста, причем здесь уместно сказать не только об эффекте низкой базы, но и о санирующем эффекте кризиса (см. рис. 3, 4). Так, логично предположить, что в условиях снижения конечного спроса, которые в большинстве случаев являются неотъемлемой составляющей этапа дестабилизации обменного курса национальной валюты, у экономических единиц возникают стимулы для оптимизации структуры производства, совершенствования бизнес-процессов, также ускоряется процесс консолидации отраслей, в результате чего эффективность и «стрессоустойчивость» бизнеса должна повышаться.

Список литературы

1. Кайсаров А.А., Харлампиев Д.Н., Финансово-кредитная система. Бюджетное, валютное и кредитное регулирование экономики // Проблемы современной экономики. № 3 (15). – 2005.
2. ФЗ № 86 «О Центральном банке Российской Федерации» от 10.07.2002 г.
3. Krugman P. Currency crises, 1997. URL: <http://web.mit.edu/krugman/www/crises.html>

УДК 338.24.01:332.012.2:37

В. Н. Скворцов

Теория управления социально-экономическими системами в сфере образования: общие проблемы исследований

В статье рассматриваются вопросы теории и методологии исследований в области управления социально-экономическими системами в сфере образования, в том числе предлагается структура теории управления социально-экономическими системами в сфере образования как самостоятельной области исследований, и рассматриваются основные теоретические предложения, формирующие данную область научных исследований.

The article covers theoretical and methodological problems within the socio-economic systems management in the education field, including the structure of the theory of the socio-economic systems management in the education field to be suggested and the main theoretical principles shaping this sphere of scientific research to be considered.

Ключевые слова: управление, теория управления, управление социально-экономическими системами, образование, образовательные системы.

Key words: management, theory of management, socio-economic systems management, education, educational system.

В настоящее время в условиях экономики знаний и информационного общества существует очевидная и значительная потребность в исследовании проблем создания и функционирования социально-экономических систем в сфере образования.

Вопросам образования как в самостоятельном значении, так и в контексте иных социально-экономических проблем, в том числе проблем управления образовательными учреждениями рассматривались в работах многих известных экономистов, отечественных и зарубежных. Так, общие вопросы развития экономики знаний исследовали Д. Белл, Э. Тоффлер, М. Кастелс, В. Л. Макаров и др., проблемы глобализации в целом и их влияние на образование изучали В. В. Иноземцев, В. А. Мау, Е. А. Карпухина, В. И. Байденко, В. М. Филиппов, Ю. Б. Рубин, как фактор повышения конкурентоспособности экономики образование рассматривали Д. Норт, Э. Гидденс, А. А. Аузан, Р. М. Нуреев, как фактор роста человеческого капитала – Т. Шульц, Э. Деннисон, Г. Беккер, Дж. Минцер, Р. И Капелюшников, В. Л. Тамбовцев, Е. М. Аврамова, М. Л. Агранович и др. Вопросы непо-

средственно организации и управления системой образования относятся к более узкой сфере научного знания, однако в силу очевидной востребованности научных концепций в этой области не только в нашей стране, следует указать работы Е. Ханушека, Г. Кейслинга, Е. Оривела, Ф. Оривел, Б. Левина, М. Метцгера, Б. Клеменса, С. Гупта, А. А. Овсянникова, Д. Л. Константиновского и др., исследовавших вопросы оптимизации структур систем образования, а также работы Н. М. Римашевской, Я. И. Кузьминова, С. А. Белякова, С. Н. Смирнова, С. В. Шишкина, Л. И. Якобсона, А. Г. Грязновой, исследовавших регулирование социальной сферы и в том числе образования. Общие проблемы управления образованием, в том числе образовательная политика и роль государства и региона в управлении образованием, активно исследовались в отечественной науке П. Ф. Анисимовым, Г. А. Балыхиным, А. А. Ворониным, В. А. Жаминным, Е. Н. Жильцовым, В. М. Жураковским, В. М. Зуевым, Н. Р. Кельчевской, Т. Л. Клячко, Е. А. Князевым, Я. И. Кузьминовым, М. М. Мусарским, И. А. Рождественской, О. Н. Смолиным, В. Л. Тамбовцевым, А. Н. Тихоновым, А. В. Федотовым, В. М. Филипповым, В. В. Чекмаревым и др. Общие и частные проблемы совершенствования управления системами образования исследовали В. Н. Аверкин, А. И. Адамский, О. Н. Арзякова, С. А. Беляков, Е. Н. Богачев, Г. А. Бордовский, И. В. Ишина, Е. А. Карпухина, А. К. Ключев, Е. А. Князев, М. М. Кудинов, В. Ж. Куклин, Н. А. Лобанов, Б. Л. Рудник, В. Н. Скворцов, Е. Н. Соболева, Н. Г. Типенко, Н. Л. Титова. Модели образования и образовательных учреждений, их эффективность исследовали К. К. Бартон, Р. Бирнбаум, Ф. А. ван Вут, Г. Е. Карлсен, Д. Киган, Л. Р. Кнудсен, Л. Л. Лесли, П. Маасен, Ш. Слаутер, К. Хадсон и др. Стратегическое университетское управление, отражающее новые формы организации и управления университетом в меняющихся внешних условиях, активно разрабатывалось рядом специалистов, среди которых Д. Дилл, Дж. Дудерштадт, Э. Хаккет, К. Кейт, Б. Кларк, М. Коган, С. Маргинсон, М. Консидайн, К. Мортимер, Б. Ридингс, Г. Розовски, Ш. Слотер, Л. Лесли, В. Терней, М. Шаток, Д. Бок и др. Идущие с конца прошлого века во всем мире реформы высшего образования вызвали рост сравнительных исследований реформируемых систем и подходов к их реформированию, в том числе используемых методов модернизации. Наиболее известными из исследователей в данном направлении являются В. Каммингс, О. Байн, Д. Джонстоун, А. И. Галаган и др.

В то же время, несмотря на признанную значительность указанных исследований, можно указать на их целевую практическую направленность, не позволяющую говорить о том, что в мировой науке полностью сформированы теоретико-методологические основы, не

столько в отраслевом, сколько в социально-экономическом плане как самого образования, так и управления им.

В нашей стране с начала 90-х гг. федеральными органами управления образованием иницируются различные программы, связанные с разработкой новых организационных подходов к управлению образованием. Это целевая программа «Университеты России», программа «Интеграция», Федеральная программа развития образования и т. п. Характерно, что с помощью финансовых средств не отечественных, а иностранных организаций в этот же период осуществляются не менее крупные программы аналогичной тематики, например: программа Темпус-Тасис Комиссии Европейских сообществ (подпрограмма по университетскому управлению), программа «Совершенствование управления в вузах» Национального фонда подготовки кадров на средства займа Всемирного банка реконструкции и развития, программа «Поддержка административного управления высших учебных заведений» Международного совета по научным исследованиям и обмену (США), программы Зальцбургского семинара (финансируемого США) и т. д.

Важность научного управления системой образования для нашей страны подчеркивает создание в 1984 г. специального научного института – Института управления образованием Российской академии образования (ИУО РАО), который позиционируется как ведущий научно-исследовательский институт в области экономики, права и управления образованием, осуществляющей исследования по соответствующей проблематике в рамках Российской академии образования. В рамках института была создана первая отечественная научная школа управления образованием, которая разработала терминологический аппарат, определила наиболее значимые проблемные области, предложила научной и педагогической общественности научные и практические решения в сфере управления образованием и обучения руководителей отрасли современным методам управления.

Специалисты института обозначают теорию управления образованием как интенсивно развивающуюся практико-ориентированную область научного знания, активно ассимилирующую общеуправленческие подходы и разрабатывающую на их основе специальные модели и методы для повышения эффективности управленческой деятельности в сфере образования, предметом которой являются закономерные связи между свойствами управляющих систем, характеристиками процесса управления и результатами функционирования и развития образовательных систем при различных внешних и внутренних условиях. Среди особо значимых разработок института, касающихся моделей, средств и методов управления развитием федеральной, региональных и муниципальных образова-

тельных систем, следует перечислить: концептуальные основы и методическое обеспечение развития государственно-общественного управления общим образованием; обобщенные модели территориальной программы развития образования, организационного механизма выявления социального заказа, реализации контрольной деятельности; технологию разработки и реализации территориальных программ поддержки развития образовательных учреждений; средства модернизации деятельности муниципальной методической службы; формы и методы организации развития педагогических кадров, организационно-технологические модели управления информационно-методической и кадровой работой в территориальной системе дополнительного образования и др. Основным принципом определения тематики научных исследований ИУО РАО является «выявление наиболее актуальных проблем управления образованием и выбор среди них тех, решение которых в наибольшей степени обеспечено имеющимся научным потенциалом»¹.

Учитывая такую выраженную избирательную и практическую направленность научной деятельности профильного института, в том числе в области образовательного права и подготовки управленческих кадров системы образования, а также текущее положение дел в практике управления образованием, мы считаем, что и в данном случае говорить о том, что в отечественной науке полностью сформированы теоретико-методологические основы управления образованием, нельзя.

В этой связи, по нашему мнению, безусловный научный и практический интерес представляют идеи формирования не педагогической, а экономической теории образования, включающей и вопросы управления социально-экономическими системами в сфере образования. На наш взгляд, это достаточно новое, учитывая современное отраслевое деление, теоретическое направление в экономической науке, которое может быть востребовано не только практиками управления в самих системах образования, но и специалистами в области экономической теории и государственного управления. Как самостоятельный раздел этой теории, находящийся на стыке экономики и управления, мы предлагаем рассматривать теорию управления социально-экономическими системами в сфере образования.

Рассмотрим проблемы формирования данной теории более подробно.

Образование, в отличие от науки, изначально базирующейся на инстинктивном человеческом любопытстве, в своём современном виде есть специально образованный социальный институт, предполагающий не столько создание, сколько передачу различных (соци-

¹ См. официальный сайт ИУО РАО www.iuorao.ru

альных и профессиональных) знаний между поколениями. В каждом обществе формирование такого института происходит различными способами, и содержание передаваемых знаний может быть различно, однако факт существования образования в той или иной форме в любом обществе неоспорим. Образование как один из важнейших социальных институтов, определяющий преемственность поколений в социальной и экономической жизни, не только активно воздействует на все основные сферы жизнедеятельности государства и общества, но и само, несмотря на свою естественную консервативность, испытывая на себе его радикальные политические, экономические и социальные перемены, претерпевает значительные изменения под воздействием этих перемен. Кроме того, содержание образования, полученного индивидом или группой, прямо и опосредованно может влиять на текущее и будущее социально-экономическое положение как их, так и всего общества. Таким образом, с точки зрения теории систем любая система образования (от простейших до сложнейших), равно как и любое образовательное учреждение, является открытой социально-экономической системой, участвующей в различных социально-экономических процессах и тесно связанной с любыми другими социально-экономическими системами, составляющими социально-экономическое пространство определенной территории. В этой связи возможно формирование специальной теории – теории управления социально-экономическими системами в сфере образования (СЭС СО).

Структурирование данной теории в соответствии со структурированием теории управления в целом возможно осуществить следующим образом:

1) общетеоретические основы (предмет и методы теории, сущность и состав СЭС СО, модели и виды СЭС СО, цели, функции и результаты функционирования СЭС СО, принципы организации, функционирования и управления СЭС СО, законы и закономерности управления СЭС СО, проектирование и организация СЭС СО, стратегическое и оперативное управление СЭС СО, субъекты и объекты управления СЭС СО, эффективность функционирования СЭС СО, внешняя среда СЭС СО, внешнее и внутреннее воздействие, факторы влияния, инфраструктура и среда управления СЭС СО);

2) теория организации управления СЭС (система, аппарат и органы управления в СЭС СО, основные и конкретные функции управления, задачи, структуры, модели управления СЭС СО, управление развитием, планирование, оценка и контроль, организационные проблемы функционирования и управления СЭС СО, методы, формы и способы управленческого воздействия, эффективность управления,

процедуры выработки, согласования и принятия управленческих решений в СЭС СО);

3) теория методов управления в СЭС СО (организационные, экономические, социальные методы управления СЭС СО, управленческие отношения в СЭС СО, персонал СЭС СО, проблемы управления социального и психологического характера);

4) техника и технология управления СЭС СО (предметы, средства и результаты труда в СЭС СО, научная организация труда, нормирование труда, технические средства, механизация и автоматизация в СЭС СО, организация делопроизводства в СЭС СО, оптимизация управленческих решений, методы обработки информации, коммуникации и информационные технологии в СЭС СО).

Упорядочение и развитие теоретических положений в предложенной последовательности позволит, по нашему мнению, не только выявить наиболее узкие места существующей теоретико-методологической базы в области управления социально-экономическими системами в сфере образования, но и свести длительно существующие научные и ненаучные дискуссии в области образования к наиболее конструктивному минимуму.

Формирование нами основных теоретических положений теории управления социально-экономическими системами в сфере образования (ТУ СЭС СО) происходит традиционным для российской науки образом. Так, предмет исследования ТУ СЭС СО – это управление социально-экономическими системами в сфере образования. Под управлением в традициях системного подхода мы понимаем целенаправленное и непрерывное воздействие субъекта управления на объект управления. Методы теории в своей исследовательской части являются традиционными для научного познания экономики, социальных систем и процессов управления (общенаучные, конкретно научные и специальные), а в части практических методов ТУ СЭС СО использует традиционные методы управления (административные, экономические и социально-психологические).

Определенную трудность представляет в научном плане абстрактное теоретическое осмысление сущности и состава СЭС СО, поскольку описанные различными исследователями разновидности таких систем достаточно многочисленны, хотя и рассматривают в основном частные случаи социально-экономических систем в сфере образования – системы национальные и региональные, среднего или высшего образования и т. п. С точки зрения фундаментальной теории необходимо более абстрактное представление о таких системах с тем, чтобы стало возможно сформировать общетеоретическое знание по данному вопросу.

В этой связи, для определения сущности СЭС СО необходимо выделить наиболее характерные для таких систем элементы, позволяющие наиболее достоверно их идентифицировать. К таким элементам мы можем отнести: основную функцию такой системы – образовательную, обусловленную принятым способом выживания человечества в природе; процессы передачи знаний, без которых существование такой системы бессмысленно; и соответственно, наличие как минимум двух субъектов – донора и реципиента в этих процессах. Кроме того, достаточно важным является определение содержания передаваемых знаний как фактора сохранения или изменения социально-экономической ситуации во внешней по отношению к СЭС СО среде.

Таким образом, под социально-экономическими системами в сфере образования (СЭС СО) следует понимать *временную взаимосвязь субъектов социального взаимодействия, осуществляющих целенаправленную передачу знаний, необходимых для выживания отдельных индивидов (реципиентов) в конкретных природно-климатических и социально-экономических условиях и/или устойчивого социального и экономического развития общества в целом.*

Если изменять данное определение путем введения в него дополнительных характеристик, связанных с конкретным видом СЭС СО, то мы получим определение соответствующего вида СЭС СО.

Интересно, что действующий закон РФ «Об образовании» недвусмысленным образом описывает систему образования в Российской Федерации как совокупность взаимодействующих структур, в число которых входят:

- 1) преемственные образовательные программы различных уровней и направленности, федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования;
- 2) сеть образовательных учреждений и научных организаций, реализующих образовательные программы различных уровней и направленности, федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования;
- 3) органы, осуществляющие управление в сфере образования, и подведомственные им учреждения и организации;
- 4) объединения юридических лиц, общественные и государственно-общественные объединения, осуществляющие деятельность в области образования.

Кроме того, закон вводит четыре уровня управления [национальной] системой образования (федеральный, региональный, муниципальный и уровень образовательного учреждения) и достаточно подробно описывает функции и права субъектов управления в сфере образования высшего уровня, исходя из установленных Конституцией

и сложившейся к настоящему времени структуры и полномочий органов государственной власти и управления.

В этой связи определение национальной системы образования как СЭС СО может быть следующим: *взаимосвязи институтов, организаций и субъектов, организующих и регулирующих процессы передачи стандартных совокупностей знаний разного уровня в целях обеспечения роста социального и человеческого капитала, а также устойчивого социального и экономического развития на территории страны.*

По отношению к национальной СЭС СО все остальные системы, сложные и простые, являются подсистемами.

Если виды СЭС СО достаточно очевидны (простые и сложные; локальные, региональные, национальные, межнациональные; начальные, средние, высшие, дополнительные; общие и специальные (профессиональные) и т. п.), равно как и их разновидности, то модели СЭС СО в том смысле, в котором они рассматриваются исследователями, представляют собой более сложный предмет для анализа.

Так, в специальной литературе наиболее распространены исследования моделей университетов и национальных систем высшего образования (Б. Кларк, Б. Коган, ван Вут и др.), поскольку именно высшее образование, по мнению большинства специалистов, является в современной экономике для любой страны индикатором образования вообще, а начальное и среднее образование во многих странах давно формируется в соответствии с международными стандартами, требующими всеобщности, бесплатности и т. п. В целом рассматриваемые модели национальных систем высшего образования имеют достаточно узкий набор критериев, хотя они являются ключевыми для осознания законов и закономерностей управления образованием. Так, основным из этих критериев является роль государства в управлении высшим образованием. Государство может быть «контролером» или «наблюдателем» (по ван Вуту [1]), а может быть лишь одним из трех субъектов управления (рынок, государство, образовательная олигархия) системой высшего образования (по Б. Кларку [19]).

Наиболее важными проблемами, поднятыми российскими специалистами в последние годы в области теории управления образованием, являются: определение потребностей экономики в специалистах с высшим образованием [5], регулирование численности обучающихся в высших учебных заведениях [9, 10], оценка эффективности затрат на образование [17], оценка доступности высшего образования [2], диагностика экономического состояния образовательных учреждений [12, 18], оценка их устойчивости [3, 8].

Если рассматривать не национальные системы образования, а только университеты как самостоятельные СЭС СО, то в зависимости от выбранной формы взаимодействия современного университета с внешней средой (обществом) исследователи могут выделять так называемые «инновационные», «отзывчивые» и «предпринимательские» университеты [4, с. 18], и работы в этом направлении ведутся [14]. Уже к середине 90-х гг. российским ученым Р. Г. Стронгиным была сформулирована конструктивная модель инновационного университета как сочетание традиционных «вертикальных» структур, обеспечивающих развитие научных школ и подготовку высококвалифицированных кадров на базе научных исследований, и «горизонтальных» структур, ориентированных на быструю адаптацию в условиях высокой конкуренции на рынке образования [16]. Модель исследовательского университета рассматривали Г. В. Майер, В. А. Журавлев, Н. С. Ладыжец, И. Г. Дежина, модель инновационного университета – Ю. П. Похолков, Б. Л. Агранович, модель виртуального университета – С. А. Щенников, а модели построения университета как корпорации – А. Л. Гавриков, А. М. Осипов, С. В. Иванов [4, с. 7]. На факт превращения американских университетов в экономические корпорации и на возрастание в университетах роли проектного подхода в реализации образовательных программ указано в коллективной работе «Трансформация университетов: американские академические свободы и российские теснины» [6]. Среди немногих крупных работ по общей проблематике становления российских университетов в новых социально-экономических условиях следует отметить монографию А. В. Резаева [20] и исследование коллектива авторов под руководством Т. Л. Клячко [15].

В этой связи представляется важным сформировать общий методологический подход к моделированию таких систем связи в рамках предлагаемой нами теории управления СЭС СО.

Во-первых, под моделью системы образования мы считаем возможным понимать описание организационных принципов, характеристик, процессов, основных элементов и их взаимосвязей, образующих конкретную СЭС СО. Отсюда наибольшее значение, по нашему мнению, приобретают конкретные организационные принципы, на основе которых строится конкретная СЭС СО.

Во-вторых, следует признать, что в силу национальных особенностей стран, имеющих устоявшиеся в течение длительного времени традиции образования, наиболее простым способом классификации моделей и моделирования национальных СЭС СО может являться «территориальный» способ, когда та или иная модель национальной системы образования носит имя соответствующей

щей страны: модель образования СССР, английская модель образования, французская и т. п.

В-третьих, приведение к общим характеристикам элементов сложных моделей (национальных, региональных) разного уровня образования (начального, среднего, высшего и дополнительного) может быть затруднено вследствие объективно разных целей и функций, выполняемых данными системами.

В этой связи предлагаемый нами (достаточно абстрактный) подход к моделированию и классификации моделей СЭС СО опирается на дихотомию «традиция» - «унификация». Такой подход позволяет учитывать наличие национальных традиций в образовании, процессы унификации и стандартизации процессов и содержания образования в условиях технократического общества, и одновременно предполагает различные степени сочетания указанных черт в одной национальной системе образования. Так, можно выделить традиционные СЭС СО: унифицированные и смешанные.

Если применить трехмерный подход, то можно построить как модели СЭС СО, так и модели управления СЭС СО, при этом третьей составляющей может служить шкала роли государства – от минимального до максимального. Например, по аналогии с «кубом управления высшей школы» Б. Кларка, на основании связи «уровень автономии университета – культурный статус университета – уровень бюрократизации университета» выделившего всего четыре типа моделей (бюрократически-государственный, бюрократически-олигархический, рыночный, новый менеджериализм), можно построить трехмерную матрицу типов управления СЭС СО по осям «традиции – унификация – субъект управления (общество (группа), государство, рынок, образовательная олигархия), где вершины куба будут отражать абсолютные (плоские) модели, а грани и срезы – смешанные.

В этой связи наиболее важным в теоретическом плане с точки зрения как процесса управления СЭС СО, так и достижения его (управления) эффективности, является определение совокупности возможных целей, функций и результатов функционирования конкретной СЭС СО.

Приведенные нами ранее определения СЭС СО уже содержат формулировки целей их функционирования – это «выживание индивида», «социальное и экономическое развитие общества», «рост социального и человеческого капитала», хотя наиболее очевидной для современного потребительского общества и рыночной экономики может быть цель «удовлетворения общественных и индивидуальных образовательных потребностей или потребностей в образовании». В целом такие цели являются, по нашему мнению, в высшей степени идеальными, т. е. соответствующими сути образо-

вания как процесса, исторического феномена и социального института, однако каждое общество, равно как и каждый субъект управления обществом, могут по-разному видеть как их реальное воплощение, так и способы обеспечения достижения таких целей. Недаром американские исследователи еще в прошлом веке выделили такое явление, как «образовательная олигархия». Впрочем, так же, как есть культура и антикультура, в конкретном (а особенно индустриальном) обществе может иметь место некое специальное «массовое образование» (антиобразование, ложное образование и т. п.), позволяющее выживать не столько всему обществу, сколько элите этого общества, осуществляющей руководящие функции по отношению к остальному населению. Следует отметить, что социально-экономические последствия действия той или иной образовательной политики и/или системы всегда имеют важное значение для любого общества, достаточно вспомнить о программах ликвидации неграмотности начала прошлого века. В этой связи любые вопросы реформирования действующей системы образования являются весьма важными для всего общества, что и подтверждает весьма активная общественная дискуссия в российских СМИ и сети Интернет по данному вопросу.

В то же время, самостоятельно не формулируя цели организации или функционирования самой образовательной системы, многие исследователи отмечают определенную размытость целей ее развития или модернизации, указанных в правовых документах. Например, в Федеральной программе развития образования на 2000–2005 гг. были сформулированы 12 целей, которые были направлены на «развитие системы образования в интересах формирования гармонично развитой, социально активной, творческой личности и в качестве одного из факторов экономического и социального прогресса общества на основе провозглашенного Российской Федерацией приоритета образования»¹. Аналогичные цели были провозглашены в следующей программе – до 2010 года², а программа модернизации системы образования в РФ формулирует свою цель следующим образом: «Цель модернизации образования состоит в создании механизма устойчивого развития системы образования»³. Такие формулировки целей, на наш взгляд, не являются оптимальными, скорее локальными и временными, что в общем-то соответствует

¹ ФЗ РФ от 10 апр. 2000 г. № 51-ФЗ «Об утверждении федеральной программы развития образования».

² Постановление Правительства РФ № 803 от 23 дек. 2005 г. «Об утверждении Федеральной программы развития образования на 2006–2010 годы».

³ Распоряжение Правительства РФ № 1756-р от 29 дек. 2001 г. «Об одобрении Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года».

так называемому программному подходу. С другой стороны, изначальное применение системного подхода при организации системы образования позволило бы органам управления сформировать более правильный механизм её саморазвития. В современных условиях превалирования важности человеческого капитала над иными видами мы можем предложить следующую формулировку цели для любой образовательной системы: сохранение и производство человеческого и социального капитала. Такая цель изначально формирует условия, при которых образовательные технологии очевидно должны базироваться на индивидуальном подходе, подразумевающим профессиональную диагностику обучающихся и подбор соответствующих (оптимальных) направлений, предметов и способов обучения, с обязательным вниманием к физическому и психическому здоровью обучающихся.

Однако, если цели организованной СЭС СО могут быть различными, то основная функция любой образовательной системы постоянна и достаточно проста – это передача знаний (от индивида к индивиду, от поколения к поколению и т.п.). Следует понимать, что передача знаний может осуществляться в различных целях, о которых мы говорили выше, и различными способами, в разной степени приводящими к требуемому результату. Мы категорически настаиваем на том, что основной функцией любой образовательной системы во все времена является исключительно передача знаний и ничто иное, и считаем, что только понимание исследователем разницы между основной и другими функциями конкретной образовательной системы является, по нашему мнению, надлежащей основой для проведения научного анализа той или иной социально-экономической системы в сфере образования, в том числе и её отношений с внешней средой.

В соответствии с научным менеджментом и теорией управления, кроме основной (общей), каждая СЭС СО может иметь некие конкретные (специальные) функции как конкретизирующие основную, так и противоречащие ей (в случае оппортунизма её элементов или целей). Так например, стремление правящей элиты или, даже, образовательной олигархии сохранить *status quo* (собственную элитарность, доступ к ресурсам, власти и т. п.) может сформировать специальную функцию образовательной системы по подавлению определенных стремлений части преподавателей или учащихся (к свободе, эксперименту и т. п.), что достаточно негативно будет отражаться уже на обществе в целом.

Результаты функционирования образовательной системы могут быть прямые и косвенные; под первыми следует понимать усвоенную совокупность знаний (реципиента) индивида в образовательной системе, а под вторыми – факт выживания или благополучия (реци-

пиента) индивида в обществе благодаря усвоенным знаниям, осуществление социального и экономического развития общества в целом, рост социального и человеческого капитала и т. п. Такой результат функционирования образовательной системы, как предлагаемый С.А. Беляковым: «человек, обученный в соответствии с установленными требованиями» [1], не может, по нашему мнению, рассматриваться как таковой, поскольку в данном случае прямому измерению подлежат именно знания, причем не только полученные, но и применяемые этим человеком.

На наш взгляд, общественно полезные результаты функционирования Национальной системы образования (НСО) напрямую определяются тем фактом, насколько сама система, включая содержательную часть образовательных процессов, соответствует не столько текущим, сколько стратегическим потребностям общества. В этой связи следует отметить, что наша система образования, в том числе высшего, в последние двадцать лет развивается в соответствии с рядом параллельных текущих процессов, среди которых наиболее важными являются:

- унификация и стандартизация национального образования в соответствии с мировыми образцами;
- коммерциализация образования и усиление влияния учебных заведений негосударственной формы собственности на рынке образовательных услуг;
- усиление конкуренции между государственными и негосударственными образовательными учреждениями, а также конкуренции национальных образовательных учреждений с зарубежными образовательными учреждениями;
- разрыв связей с реальной экономикой и отмена обязательного распределения выпускников (для системы профобразования);
- регионализация образования, осуществляемая в целях обеспечения текущих и перспективных потребностей конкретного региона в подготовке специалистов по базовым профессиям для основных отраслей экономики и социальной сферы региона с минимальными издержками;
- сервисизация образования, т. е. трансформация образования в образовательные услуги.

Примерами унификации и стандартизации национального образования в соответствии с мировыми образцами могут служить введение Единого государственного экзамена в средней школе и новой номенклатуры научных специальностей для высшего и дополнительного образования.

В то же время, очень важным сегодня, по нашему мнению, для российского общества является вопрос о сервисизации образования, в т. ч. понимании образования как «оказание образовательных ус-

луг», одновременно поднимающих Ученика до уровня «клиента» (который «платит», «заказывает музыку» и т. п.) и низводящих Учителя и Педагога до фактического положения «обслуживающего персонала». Социально-экономические отношения рынка услуг совершенно однозначно представляют производителя и потребителя услуги как равных по социально-экономическому статусу и дееспособности экономических субъектов, обладающих равной экономической и социальной свободой, в то время как получатель начального и среднего образования и объективно, и официально не является полностью дееспособным в силу возраста. Кроме того, одна из особенностей образовательной услуги состоит в том, что потребитель, даже будучи дееспособным, в большинстве случаев не может изначально точно знать, какого рода знания ему необходимы. Стандартизация образования лишь в какой-то мере может решить вопросы асимметрии информации производителя и потребителя, но не до конца.

Цели и функции социально-экономических систем в сфере образования так или иначе организационно реализуются в гласных и негласных принципах управления, и именно в них, по нашему мнению, наиболее четко проявляется как соответствие, так и несоответствие реальной образовательной и управленческой практики и заявляемым целям конкретной СЭС СО, и целям и нуждам конкретного общества. В этой связи отметим, что рассмотрение принципов организации, функционирования и управления СЭС СО с точки зрения их эффективности и соответствия заявленным целям представляет особую научную проблему в рамках теории управления СЭС СО, требующую всестороннего анализа существующей теории и практики управления образовательными системами.

Список литературы

1. Беляков С. А. Модернизация образования в России: совершенствование управления: моногр. – М.: МАКС-Пресс, 2009.
2. Беляков Н. С., Беляков С. А. Оценка факторов, влияющих на доступность высшего образования. // Вестн. Костромского гос. ун-та им. Н.А. Некрасова: «Экономика образования». Сер. экономические науки. Спец. выпуск. – 2006. – № 3. – С. 40–52.
3. Беляков С. А. Организационно-экономический механизм устойчивого развития системы высшего профессионального образования в условиях формирования национальных университетов, системообразующих и инновационных вузов. – М.: МАКС-Пресс, 2007.
4. Грудзинский А. О. Социальный механизм управления инновационным университетом: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – СПб., 2005.
5. Гуртов В. А., Мезенцев А. Г., Питухин Е. А. Прогнозирование потребностей региональных экономик в выпускниках системы высшего профессионального образования. – Петрозаводск, 2003.

6. Замулин О. А., Капустин Б. Г., Константиновский Д. Л. и др. Трансформация университетов: американские академические свободы и российские тенденции // Высш. образование сегодня. – № 10–12. – 2004.
7. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2002.
8. Кельчевская Н.Р. Оценка экономической устойчивости государственного вуза. // Университ. управление: практика и анализ. – 2002. – № 2 (43). – С. 5–23.
9. Клячко Т. Л. Государственное регулирование численности студентов в вузах. – М.: МАКС-Пресс, 2006.
10. Клячко Т. Л. Модернизация системы высшего профессионального образования: дис. ... д-ра экон. наук. – М.: 2007.
11. Мигаль В. И., Смирнов И. П. Региональная модель профессионального образования. – М.: Ореол-Лайн, 1998.
12. Мусарский М. М. Экономическая диагностика высших учебных заведений (научно-методический аспект). – М.: АСОУ, 2005.
13. Научные основы управления производством. – М.: Экономика, 1969.
14. Скворцов В.Н. Особенности инновационной деятельности университетов разного типа // Образование через всю жизнь: непрерывное образование для устойчивого развития: тр. междунар. сотрудничества. – Т. 7. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2007. – С. 93–99.
15. Стратегии адаптации высших учебных заведений: экономический и социологический аспекты / под ред. Т. Л. Клячко. – М.: ГУ ВШЭ, 2002.
16. Стронгин Р. Г. О новой модели университета (опыт ННГУ) / Зальцбургский семинар. Проект «Университеты». Симпозиум-2 «Перспективы автономии: академические системы, цели и социальная ответственность» (6–12 июля 1997 г.): докл. и обзоры. – 1997. – С. 65–66.
17. Федотов А. В. Методология оценки и повышения эффективности государственной системы высшего образования: автореф. дис. ... д-ра экон. наук, С.-Петербург. гос. техн. ун-т, 2002.
18. Чекмарев В. В., Мусарский М. М. Экономическая диагностика вуза: теория и методы. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2007. – 239 с.
19. Clark B. R. Creating entrepreneurial universities: organizational pathways of transformation / Issues in Higher Education. Paris: IAU Press, Pergamon, Elsevier Science, 1998.
20. Rezaev A. V. Reflections on the Three Ps of Russian Higher Education: Philosophy, Practice, Prospects. – ISACT PRESS, 1996.

УДК 658.3–057.17

Управление карьерой менеджера: сущность, актуальность, проблемы исследования

В статье рассматриваются вопросы управления карьерой менеджера, предлагается определение карьеры и управления карьерой, дается авторское видение содержания управленческой деятельности в отношении карьеры менеджера, анализ субъектов и объекта управления.

The article deals with problems of manager's career management. The definitions of notions "career" and "career management" are suggested. The author's viewpoint of the content of management activity within the manager's career and the analysis of the subject and the object of the management are given.

Ключевые слова: менеджер, карьера менеджера, управление карьерой менеджера, субъект управления, объект управления.

Key words: manager, manager's career, manager's career management, the subject of management, the object of management.

Для современного человека работа является жизненной необходимостью, так как для него это часто единственный способ материального обеспечения себя и своей семьи. Поэтому каждый человек за свою трудовую жизнь работает, как правило, в одной или нескольких организациях, проходит в них через целый ряд различных должностей, т. е. тем или иным образом «делает карьеру». От того, правильно ли выбран и насколько адекватно реализован карьерный путь, зависит удовлетворенность работника своей трудовой судьбой и жизнью, и соответственно его общественная и трудовая отдача, что прямо влияет и на эффективность деятельности организаций, и на экономическую стабильность государства. Такая взаимосвязь порождает необходимость эффективного управления карьерными процессами на всех уровнях, осуществлять которое просто невозможно без научного представления об основах данного явления.

Под карьерой сегодня мы понимаем *индивидуально осознанную, обусловленную изменяемыми в течение жизни взглядами, позициями, поведением и опытом, последовательность целей личностного развития, структурированных в духовном, профессиональном, статусном или экономическом плане, и процесс достижения этих целей в результате трудовой деятельности* [1, с. 14].

Отметим, что совершенно необязательно, чтобы человек сразу ставил перед собой все цели, которые он потом достигает в течение жизни. Обычно люди корректируют и уточняют свои устремления

(цели) по мере изменения ситуаций, внешних условий, опыта и т. д. Поэтому мы говорим именно об изменяемой (тем или иным образом) последовательности целей и процессе их достижения.

Рассмотрим управление карьерой менеджера с позиций системного подхода.

С точки зрения системы «объект-субъект управления» первоначально необходимо выделить соответственно *кто* управляет и *чем* управляет. Дальнейший анализ подразумевает определение конкретных действий субъектов управления, т. е. возможных способов управленческого воздействия на процесс формирования карьеры. Для этого необходимо определиться с понятиями управления, менеджмента и их функций.

В специальной литературе существует достаточное количество различных мнений российских специалистов на эту тему. Если обобщить эти мнения, то следует считать, что понятие управления (русский термин) несколько шире понятия менеджмента (английский термин). Такая точка зрения достаточно обоснована: действительно, в русском языке слово «управление» употребляется для характеристики специфической деятельности и человека и иных субъектов в живой и неживой природе, а также в социальной жизни, а термин «менеджмент» употребляется только в случаях описания специфической деятельности человека в социальной жизни.

С точки зрения системного подхода под управлением следует понимать непрерывное целенаправленное воздействие субъекта управления на объект управления. Воздействие происходит путем реализации функций управления через осуществление управленческих действий. Функции управления (менеджмента) – предмет исследования многих специалистов, количество их в различных теориях варьируется, названия видоизменяются, поэтому следует выделить самое важное.

Если управление – это специфическая деятельность, то разумно вспомнить общеизвестную структуру деятельности с точки зрения человеческой психологии, которая представляет собой следующую последовательность:

мотив → цель → задача → действия → контроль → результат → рефлексия.

В обычной деятельности мотив для человека первичен, так как является для него внутренним побудителем к действию.

Психологическая структура управленческой деятельности выглядит иначе:

цель → мотив → задача → действия → контроль → результат → рефлексия.

Разница в том, что здесь цели деятельности заданы изначально (все организации создаются с определенной целью, а любое управление целенаправлено), а затем управляющий субъект тем или

иным образом мотивирует управляемый объект на совершение определенных действия для решения поставленных задач.

Соответственно, можно выделить следующие основные (общие) функции, которые осуществляет любой субъект управления всегда и везде: планирование (включает целеполагание, прогнозирование и постановку задач), мотивация (субъекта и объекта управления как элементов внутренней среды, и элементов внешней среды, в том числе через маркетинг), организация (в том числе регулирование и координация, т.е. непосредственные действия), контроль (сравнение желаемого и фактического результата). Рефлексия является свойством высокоорганизованных систем и представляет собой анализ (самоанализ) субъектом управления не результата, а своих действий в ходе достижения цели.

К наиболее значимым составляющим *карьеры* как *объекта управления* относятся: сам индивид (его личность и психофизиологические особенности), его карьерные цели и возможные пути их достижения, а также внешняя по отношению к индивиду среда, влияющая на него. Эта среда по степени приближенности/удаленности может позиционироваться как непосредственная (семья, организация, учебное заведение и т. д.) и опосредованная (социальный слой, этническая группа, общество, государство и т. д.)

Таким образом, карьера менеджера как объект управления представляет собой совокупность определенных качеств, характеристик индивида и объективно существующих возможностей их использования или изменения для достижения поставленных им карьерных целей.

Поэтому управляющее воздействие может быть одновременно направлено на индивида (его личность и его цели) и внешнюю среду (непосредственную и опосредованную). Субъектами управления соответственно могут выступать сам индивид, другие индивиды, организация/организации, общество (социальные группы), государство.

Каждый из субъектов управления, естественно, имеет свое понимание значимости управления карьерой и карьерными процессами, которые могут рассматриваться:

- индивидом – как основной способ формирования жизненных целей и процесс их реализации;
- организацией – как способ формирования человеческого капитала организации оптимальным образом и степень реализации потенциала отдельного работника в интересах организации;
- обществом (государством) – как способ формирования устойчивого соотношения между удовлетворением встречных запросов индивидов (наемных работников), организаций и общества для обеспечения непрерывности и позитивности общественного развития, а также степень достижения вследствие этого социального согласия в обществе.

В табл. 1 представлены субъекты управления деловой карьерой и их функции, которые согласно современным теориям менеджмента разделены нами на основные (общие) и конкретные (специальные) функции.

Таблица 1

Субъекты управления карьерой и их функции

Субъект управления	Общие функции	Конкретные функции (управленческие действия)
Общество (в т. ч. социальная или референтная группа)	Целеполагание Планирование Мотивация Контроль	Формирует образы карьерных и жизненных целей (жизненные ценности, стереотипы, верхний и нижний предел достижения для индивидов из разных социальных групп). Определяет этичность и неэтичность способов их достижения. Создает культурный фон. Вырабатывает систему оценки успешности карьеры
Государство	Целеполагание Планирование Мотивация	Определяет легитимность карьерных и жизненных целей и способов их достижения. Формирует систему достижения карьерных целей (экономическая и социальная политика, рабочие места, система образования). Стимулирует/не стимулирует решение социальных вопросов работодателями
Организация	Целеполагание Планирование Мотивация Организация	Формирует карьерные пути – внутреннюю структуру профессий и должностей. Определяет внутриорганизационную систему перемещения кадров (виды, способы, критерии, ситуации). Определяет возможные способы и действия по достижению карьерных целей (организационная культура). Осуществляет реальную работу с персоналом (оценка работ, работников, кадровый потенциал, карьерные потоки, обучение, резерв и т. д.)
Индивид	Целеполагание Планирование Мотивация Организация Регулирование Контроль	Определяет индивидуальные жизненные и карьерные цели. Определяет допустимые средства их достижения. Выбирает необходимые способы их достижения, в том числе виды обучения и образования. Выбирает сферу деятельности, профессию (как совокупность специальных знаний и умений) и уровень овладения ею (профессиональный, любительский). Предлагает себя на рынке труда. Выбирает конкретную организацию (место работы). Осуществляет контроль и необходимую коррекцию предпочтений (целей) и действий по их достижению

Анализируя содержание управленческих действий субъектов управления карьерой, становится ясно, что основным субъектом управления деловой карьерой является сам работник, так как именно он сам свободно (более-менее) осуществляет выбор в каждой карьерной ситуации и контролирует свою карьеру. Другие субъекты управления участвуют только в создании этих ситуаций, задании ограничений и формировании индивида как личности. Соответственно в управлении деловой карьерой работника в рамках организации заинтересованы все стороны: работодатели, сами работники и государство (общество).

Для работодателя (организации) в этом случае создается возможность планируемого заполнения освобождающихся должностей в первую очередь своими, наиболее достойными и лояльными работниками необходимой квалификации, досконально знающими все основные моменты, от которых зависит эффективность деятельности организации (проблемы, технологии работы в ней, коллектив и т. д.). Вопрос лояльности персонала в современных условиях следует выделить особо, он будет рассмотрен далее более подробно.

Для индивида эти процессы также имеют большое значение, в том числе для обеспечения определенной стабильности, предсказуемости, уверенности в завтрашнем дне. Кроме того, он может рассчитывать на получение работы или должностное перемещение в варианте, который ему наиболее подходит по квалификации, значимости, оплате, месту в организационной структуре. Словом, человек рассчитывает на наиболее полное удовлетворение своих социальных, экономических, административных и профессиональных интересов.

В успешном управлении деловой карьерой работников заинтересованы и государство, и общество в лице политических и общественных организаций, профессиональных союзов, ибо такой подход, в первую очередь, снимает многие виды социальной напряженности, четко демонстрируя перспективу и вознаграждение в конкретной организации, поощряя личностное и профессиональное развитие.

Для каждого из субъектов управления согласно системному подходу может быть построена своя модель минимакса. Для этого задается целевая функция (что именно является наиболее важным для системы) и ограничители (те или иные ключевые показатели внешней и внутренней среды).

При построении подобной модели особое внимание следует уделить четкости формулировок при постановке целей, учитывающих гармоничное сочетание различных устремлений человека. При этом на первый план выступает одно или два целевых направления, остальные играют роль ограничителей. Например, можно в качестве основной цели поставить административное продвижение, а в каче-

стве ограничителя рассматривать минимальный допустимый объем времени, затрачиваемого на внутрисемейные дела. В результате степень достижения поставленных целей будет характеризовать качество карьерного роста и процесса карьерного планирования, степень учета всех факторов, влияющих на карьерное развитие. Следует отметить, что для каждого человека существует свой индивидуальный набор целей и ограничителей. Один человек может стремиться в первую очередь к профессиональному мастерству, другой – к административному росту, третий – к общекультурному развитию, у одного за плечами может быть престижный университет, у другого – профессионально-техническое училище, а у третьего может вообще отсутствовать систематизированная профессиональная подготовка. Волею судеб все они окажутся вовлечены в мелкотогровый бизнес. Можно лишь на основании этих данных предсказать, кто достигнет больших успехов в этой деятельности. На наш взгляд, исходной информации для такого прогноза крайне недостаточно.

Заметим, что в литературе встречаются различные термины, какими разные авторы описывают непосредственно саму карьеру как процесс. Это и «осуществление» карьеры, и «развитие» карьеры, и «формирование» карьеры и т. д. В основном, речь обычно идет о каком-то движении, должностном росте, достижении работником определенных статусно-должностных или профессиональных ступеней. Общее представление о механизме формирования карьеры заключается в том, что это устройство, благодаря которому происходит трансформация должностного и квалификационного положения. Оно непосредственно зависит от сферы деятельности, определяемой карьерными целями, средствами и действиями людей по достижению этих целей, а также объективными условиями окружающей среды [2].

Если же рассматривать карьеру как последовательность целей и процесс их достижения, то последний и будет то самое «осуществление», «развитие» или «формирование» карьеры, которое обычно оценивается, в первую очередь, по уже достигнутым и структурно определенным целям (каким-то статусам, должностям, выделенным уровням влияния и дохода и т. д.).

Таким образом, понятие «управление карьерой» несколько иное, чем понятие «формирование карьеры» потому, что управление подразумевает целенаправленное и постоянное воздействие какого-то субъекта или субъектов управления на карьеру как объект управления. Формирование карьеры, кроме целенаправленного воздействия неких субъектов, подразумевает наличие неких иных факторов, не известных субъектам управления, но тем не менее оказывающих свое прямое или косвенное влияние на результат – на индивидуальную карьеру конкретного индивида. Степень неопреде-

ленности окружающей среды в настоящее время настолько высока, что так называемая «воля случая» (т. е. неучтенные субъектами управления факторы) все более способствует тем или иным карьерным продвижениям. Соответственно, понятие формирования карьеры шире, чем управления карьерой. Карьеру можно формировать, управляя ею, однако также правомерно говорить «карьера формируется», указывая на отсутствие видимого непосредственного управления ею.

Идеальный случай совпадения понятий – когда индивид владеет любой ситуацией настолько, что в состоянии свести любую внешнюю неопределенность к нулю, что, собственно говоря, представляется маловероятным.

Содержание деятельности по управлению деловой карьерой включает в себя ряд управленческих действий, которые осуществляют различные субъекты управления (индивиды, организации и государственные органы), каждый из которых преследует собственные интересы. При этом наилучший вариант (для индивида) достигается в том случае, когда обеспечивается компромисс этих интересов.

В литературе встречается такое понятие, как «*этапы управления карьерой*» [3], причем выделяют подготовительный (аналитический), плановый и организационный этапы. По нашему мнению, выделять подобные этапы во всей карьере не совсем целесообразно, кроме трех основных – первичного подготовительного (связанного с первичным целеполаганием и первоначальным обучением), этапа собственно формирования или развития карьеры и этапа завершения карьеры (который может и отсутствовать). Следует при этом учитывать, что в каждой сфере жизнедеятельности можно делать свою карьеру последовательно в течение жизни или параллельно, т. е. одновременно. Между тем, на каждой карьерной ступени (которую некоторые аналитики также могут называть этапом) индивид последовательно осуществляет все основные функции управления – определяет новые цели, планирует сроки и способы их достижения, организует достижение этих целей, осуществляет контроль (сравнивает фактический результат и идеальным), регулирует свои действия, и по возможности рефлексировать (анализирует свои действия). С этой точки зрения целесообразно описывать управленческие действия тех или иных субъектов управления карьерой исходя из их общих и конкретных функций. Таким образом, наиболее полно управленческие действия по управлению карьерой различных субъектов можно представить следующим образом:

Индивид – определяет индивидуальные жизненные и карьерные цели; определяет допустимые средства их достижения; выбирает необходимые способы и сроки их достижения, в том числе

виды обучения и образования; выбирает сферу деятельности и профессию (как совокупность специальных знаний и умений) и уровень овладения ею (профессиональный, любительский); предлагает себя на рынке труда; выбирает конкретную организацию (место работы) и должность; осуществляет контроль и необходимую коррекцию предпочтений (целей) и действий по их достижению.

Организация – формирует карьерные пути персонала – внутреннюю структуру профессий и должностей; определяет внутриорганизационную систему перемещения кадров (виды, способы, критерии, ситуации); определяет возможные способы и действия по достижению карьерных целей (организационная культура); осуществляет реальную работу с персоналом (оценка работ, работников, кадровый потенциал, обучение, резерв и т. д.).

Государство – определяет легитимность карьерных и жизненных целей и способов их достижения; формирует систему достижения карьерных целей (экономическая и социальная политика, рабочие места, система образования); стимулирует /не стимулирует решение социальных вопросов работодателями.

Общество – формирует образы карьерных и жизненных целей (жизненные ценности, стереотипы, верхний и нижний предел для индивидов из разных социальных групп); определяет этичность и неэтичность способов их достижения; создает культурный фон; вырабатывает систему оценки успешности карьеры.

Все вышеперечисленное – это управленческие действия по отношению к карьере и карьерным процессам, однако в реальности они могут и не позиционироваться как таковые. Например, общество (социальная группа) как саморегулирующаяся система создает базовую систему ценностей, в общем отражающую понятия добра и зла, неписанные правила поведения, социальную структуризацию и т. д., которые индивид познает и воспринимает самостоятельно, адекватно или неадекватно применяя ее к своим карьерным устремлениям. Можно говорить о целенаправленном управлении обществом каким-то процессом тогда, когда проблема начинает широко обсуждаться специалистами и общественностью (в СМИ и т. п.), и общество в ходе этого обсуждения вырабатывает единую точку зрения на данный вопрос, в дальнейшем отслеживая путем подобных же и других мероприятий соблюдение выработанных норм.

Все вышеупомянутое касается и государства. Все его управленческие действия пока не были направлены непосредственно на карьерные процессы, скорее на структуризацию социального пространства в правовом и экономическом плане. Тем не менее, государство обладает возможностью создания и реализации социальной политики, где затрагиваются вопросы работы, труда, образования и т. д. Более того, оно способно открыть общественную

дискуссию по данной проблеме, задать направление обсуждения. На основании статистических данных государство производит оценку эффективности деятельности службы трудоустройства, системы профессиональной подготовки и повышения квалификации, а также контроля за ходом процессов, проходящих в кадровой среде и их социальными последствиями. Иными словами, кадровые процессы являются для государства только частью (одной из многих) его деятельности по управлению социальными, трудовыми и экономическими процессами. Государство как субъект управления общественными отношениями заинтересовано (в теории) в повышении качества трудового потенциала общества и может предпринимать определенные управленческие действия, например прямые социальные программы по повышению рождаемости, сохранению и укреплению здоровья (психического и физического), социальной реабилитации, пропаганда спорта, здорового образа жизни, повышения образовательного и профессионального уровня и т. д. Одновременно это могут быть и усилия по созданию эффективных систем здравоохранения, образования, безопасности труда, экологии и многое другое.

Соответственно общество и государство, формируя окружающую среду, могут управлять карьерными процессами в рамках страны (государства, общества, социальной группы) опосредованно, но говорить о том, что они управляют карьерой конкретного индивида, неправомерно.

Непосредственно карьерой конкретного индивида в свободном обществе могут управлять только два субъекта: он сам – безусловно в течение всей своей жизни, и организация – на время его работы в этой организации при условии совпадения его личных карьерных целей с политикой карьерного развития компании.

Таким образом, можно говорить «управлять карьерой», «управлять карьерными процессами» и т. д., имея в виду одно и то же, но указывая на различные субъекты управления. Управляет своей карьерой индивид (менеджер), формированием и развитием в отношении карьерных процессов и индивидуальных карьер своих сотрудников управляет организация. Государство и общество управляют только карьерными процессами, обычно не выделяя их из социального контекста.

Список литературы

1. Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В. Управление деловой карьерой. – М.: Академия, 2007.
2. Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. – М.: Дело, 1991.
3. Шейл П. Руководство по развитию персонала. – 2 изд. – СПб.: Питер, 2004.

УДК 332.3:338.24

**Теоретико-методологические основы
природохозяйственного менеджмента: агроэкономические
приоритеты, проблемы управления, классический
и неоклассический аспекты исследования**

В статье рассматриваются вопросы природохозяйственного менеджмента, имеющие фундаментальное значение, в том числе общие и частные проблемы управления в данной сфере, а также агрономические и экономические приоритеты при проведении мероприятий природохозяйственного менеджмента. Предложен следующий механизм развития современного менеджмента землепользования, дифференцированный по приоритетным направлениям деятельности.

The article considers fundamental problems of nature management, including general and special problems of management within this sphere as well as agronomic and economic priorities while carrying out nature management actions. The mechanism of development of the land-utilization management, differentiated according to the prior tends of activity, is suggested.

Ключевые слова: менеджмент, природохозяйственный менеджмент, проблемы управления, теория управления, экономическая теория.

Key words: management, nature management, problems of management, theory of management, economics.

В контексте исследуемой концептуально-методологической проблемы необходим анализ диалектического процесса становления природохозяйственного менеджмента, эволюции научных представлений и теоретико-экономических основ современного землепользования, а также сравнительная характеристика классических и неоклассических аспектов развития механизма агроэкономического управления.

Экономические суррогаты, согласно учению А. Смита, способны активно истреблять подлинные «научные истины», провоцируя «абсолютное расточение и уничтожение капитала», непосредственным результатом которого является «полное разорение и гибель страны». Подобные духовно-нравственные установки приобретают несомненную значимость в контексте предпринимаемых Российской Федерацией рыночных преобразований сельского хозяйства, когда очевидно проявились негативные последствия «реформаторских новаций», индифферентных к природохозяйственным требованиям аграрной экономики и актуализировавших потребность обращения к теоретическому наследию классиков.

Теоретико-методологической основой современного агроэкономического менеджмента признаны научные исследования представителей классической экономической школы (начиная с А. Смита и следующих за ним экономистов-классиков: Д. Рикардо, Д. С. Милля, Г. Джорджа, К. Маркса и др.). Именно их теоретические воззрения послужили концептуальной базой становления современной аграрной экономики в целом и механизма управления земельными отношениями, в частности.

Проблемы формирования, развития и эффективного управления землепользованием, получившие многоаспектные трактовки в исследованиях экономистов-классиков, убедительно аргументируют их теоретико-эмпирическую значимость и активно репродуцируют научную полемику, до настоящего времени не получив исчерпывающей интерпретации. Основополагающие концептуально-методологические подходы представителей классической экономической школы представлены в табл. 1.

Процессу научной эволюции современного менеджмента природопользования в широком понимании и его аграрного сегмента, в частности, положено начало концептуально-методологическими исследованиями Т. Мальтуса и Д. Рикардо, важнейшие работы которых – «Опыт о законе народонаселения» и «Начала политической экономии и налогового обложения» – посвящены анализу действия фактора ограниченности природных (в том числе и сельскохозяйственных) ресурсов и закона убывающей отдачи вложения капитала в процессе их хозяйственного освоения.

Т. Мальтус акцентировал внимание на исследовании феномена ограниченных возможностей экономического прогресса человечества. Несостоятельность представлений о беспредельной эксплуатации природно-ресурсных благ аргументирована наличием альтернативных тенденций – возрастающей в геометрической прогрессии численностью народонаселения и ограниченной арифметической прогрессией продуктивной способностью аграрных угодий. Закономерным результатом такого рода экономического диссонанса станет усугубляющийся дефицит продовольственных ресурсов, в конечном счете лимитирующий демографический процесс и, как следствие, исключающий саму возможность развития человечества.

Разделяя в общих чертах научные представления Т. Мальтуса относительно ограниченной возможности экономического роста, Д. Рикардо представил несколько иную имитационную модель экономической динамики, в качестве основных переменных предусмотрев в ней численность наемных работников, оплату их труда, валовой продукт, прибыль и рентные платежи.

Таблица 1

Эволюция научных представлений о менеджменте землепользования в контексте исследований представителей классической экономической школы

Временной период	Представители научных направлений	Концептуальные подходы к проблеме управления земельными отношениями	Основные научные работы
1	2	3	4
XVIII в.	Ф. Кенэ, А. Р. Ж. Тюрго, Ж. Б. Сэй	Интерпретация земельных ресурсов как приоритетного природо-хозяйственного источника национального богатства и фактора, приносящего экономический доход государству. Формирование концепции управления землепользованием на основе единого земельного налога	«Философия земледелия», «Налоги», «Общие принципы экономической политики земледельческого государства»
	А. Смит	Согласование социально-эколого-экономических интересов частного землевладения и общественного развития. Обоснование положения о том, что земельная рента должна принадлежать обществу и изыматься в доход государства, расходуясь в дальнейшем на общественные потребности	«Исследование о природе и причинах богатства народов»
XVIII в.	Д. Рикардо	Исследование феномена ограниченности земельно-ресурсных благ как сдерживающего фактора экономического развития государства. Введение в менеджмент понятия дифференциальной земельной ренты. Теоретическое обоснование экономического роста в условиях дефицита природных ресурсов. Аргументация действия закона «убывающей отдачи землепользования»	«Начала политической экономии и налогового обложения», «Статьи по аграрному вопросу и критические замечания к книге Мальтуса»
XIX в.	Т. Мальтус	Анализ процесса возникновения дефицита продовольственных ресурсов как следствия возрастающей в геометрической прогрессии численности народонаселения и ограниченной арифметической прогрессией продуктивной способности аграрных угодий. Разработка плана национализации земли	«Опыт о законе народонаселения»

Продолжение табл. 1

1	2	3	4
XIX в.	Д. С. Милль, Г. Джордж, Г. Ч. Кэри	Трактовка частного землевладения как экономически несостоятельной идеи. Негативное отношение к институту частной собственности на земельно-ресурсные блага и крупному землевладению. Перенос налогового бремени на земельную ренту и замену всех налогов единым земельным. Подтверждение целесообразности употребления земельной ренты исключительно на экономические нужды развития общества. Решение вопроса о необходимости эколого-экономической оценки и компенсации вреда, причиненного в процессе хозяйственного освоения земель	«Основы политической экономии и некоторые аспекты ее применения к социальной философии», «Бедность и прогресс», «Великая общественная реформа»
XIX–XX вв.	А. Маршалл	Аргументация несостоятельности трактовки земельно-ресурсных благ как категории капитала. Понятийно-категориальная интерпретация термина «квазирента». Исследование процесса неравных деформаций среды обитания («безвозмездных даров природы») в результате техногенного воздействия	«Истоки политической экономии», «Принципы экономической науки»
	К. Маркс	Обоснование теоретико-методологических основ института частной собственности, изучение причинно-следственного механизма ее управлением и экономической несостоятельности как формы развития капиталистических отношений. Анализ понятия «свободная аренда земли» как экономически прогрессивной формы современного менеджмента землепользования	«Капитал»

Итогом взаимовлияния вышеозначенных компонентов, согласно мнению Д. Рикардо, станет достижение некоего стационарного положения, при котором последующие капиталовложения будут не в состоянии адекватно окупиться приростом валового продукта и, таким образом, пагубные последствия закона убывающей экономической отдачи проявят себя в полной мере.

Бесспорным научным достижением Д. Рикардо возможно признать формирование математического инструментария природоохозяйственного менеджмента, соизмеряющего эколого-экономические закономерности и использующего в этих целях расчет и анализ предельных величин.

Рикардианская модель экономического менеджмента предполагала в качестве ограниченных лишь высокоплодородные земельные угодья, и как следствие, под вопрос было поставлено положение об «абсолютной исчерпаемости» земельных ресурсов. Подобные научные убеждения позволили Д. Рикардо утверждать, что «ничего не платится за включение природных агентов, поскольку они неисчерпаемы и доступны всем».

Такого рода точка зрения была полностью разделена последователями рикардианской школы управления А. Майлзом, Р. Стилбергом и С. Сэйем, заявившим: «Земельные богатства неисчерпаемы, поскольку в противном случае мы бы не получали их даром. Поскольку они не могут быть ни увеличены, ни исчерпаны, они не представляют собой объекта экономической науки». В свою очередь, основываясь на исследованиях этих ученых, С.Г. Кара-Мурза формулирует вывод о том, что «в политэкономии представление о бесконечности мира преломилось о постулат о неисчерпаемости земельных ресурсов. Уже поэтому они были исключены из рассмотрения классической политэкономией как некая "бесплатная" мировая константа, экономически нейтральный фон хозяйственной деятельности».

Диаметрально противоположной научной платформы придерживался Т. Титенберг, отмечавший, что именно благодаря идеям Т. Мальтуса и Д. Рикардо «современные менеджеры обращают внимание на следующее обстоятельство: природная среда обладает способностью обеспечивать жизнь человека, и если эта способность превышает, то следствием будет повсеместное разрушение экологической среды с катастрофическими последствиями для человечества». В данном контексте актуальность и научная значимость теоретико-методологического наследия классической экономической школы управления – постулаты об ограниченности природных благ (в том числе и земельно-ресурсного потенциала) и действии закона убывающей экономической отдачи капиталовложений в среде обитания – сомнению не подлежат.

Несомненной теоретико-методологической значимостью наделяются концептуальные положения, предложенные другим представителем классической политической экономии – Д. Ст. Миллем, благодаря исследованиям которого внимание научной общественности было впервые привлечено к одному из приоритетных аспектов современного природопользования – необратимым дестабилизирующим последствиям функционирования индустриальной модели экономики и менеджмента.

Д. Ст. Милль интерпретировал проблему экономического антагонизма между необходимостью дальнейшего роста благосостояния человечества, достигаемого посредством интенсификации научно-технического прогресса, и его социально-экологическими последствиями, а также убедительно аргументировал то обстоятельство, что технические инновации имманентно не в состоянии гарантировать удовлетворение всех потребностей человечества, поскольку дефиниция «благосостояние человека» неадекватна максимизации сугубо материального потенциала.

Научные представления Д. Ст. Милля в дальнейшем были полностью разделены представителями неоклассической школы природохозяйственного менеджмента: Т. Титенберг трактовал благосостояние как вариативное понятие, синтезирующее как материально-денежный, так и социально-экологический, духовно-нравственный и иные аспекты управленческой деятельности; в научных исследованиях Д. Пирса и К. Тернера акцентировано внимание на необходимости сочетания традиционных экономических и природохозяйственных критериев современного менеджмента и подвергнуты исчерпывающей аналитике вопросы рационального землепользования и защиты земельно-ресурсных благ; Ст. Гарлетт обосновывает потребность бескомпромиссного отказа от «индустриально агрессивных приоритетов развития современных аграрных отношений» с одновременным признанием их «социально-экологической прерогативы».

Научная платформа Д. Ст. Милля в данном ракурсе согласована с теоретико-методологическими представлениями Г. Джорджа – одного из классиков политической экономии, обосновавшего причину цикличности экономических кризисов приватизацией земельной ренты и спекулятивными операциями, связанными с управлением земельно-ресурсными благами. Бедность, согласно учению Г. Джорджа, является закономерностью «неравного распределения собственности», на основании чего следует заключение: «Все люди имеют равное право на владение, пользование и управление теми элементами, которые предоставляет природа».

Исходя из принципа социальной справедливости и руководствуясь теми соображениями, что «стоимость земельного участка

владельцем не заработана, а носит случайный характер», Д. Ст. Милль и Г. Джордж фактически соприкасаются с проблемой, получившей название «менеджмент природопользования, рационального потребления ресурсно-сырьевых благ и охраны окружающей среды», и формулируют один из парадигмальных принципов современного социально-эколого-экономического управления земельными отношениями.

Парадигма общественного развития, предложенная классиками политической экономии – А. Смитом и Д. Рикардо – и провозглашавшая «человек богат или беден, смотря по количеству предметов насущной необходимости и роскоши, находящихся в его распоряжении», подверглась критическому переосмыслению в теории трудовой стоимости К. Маркса.

Полагая, что классическая экономическая школа управления не сумела найти истинный ответ относительно перспектив капиталистического способа производства, К. Маркс именно действием закона прибавочной стоимости аргументировал социально-экономический диссонанс капиталистического общества и стремление к беспощадной эксплуатации земельно-ресурсного потенциала. Экстремально обостренная конкурентная борьба и имманентно присутствующее частнособственническим интересам хозяйствующих индивидов «стремление к максимизации личных выгод» позволили К. Марксу утверждать, что «воззрение на природу, складывающееся при господстве частной собственности и денег, есть действительное презрение к природе».

Логически взаимосвязан с проблемой расточительного отношения к среде обитания вопрос собственности на экологические блага в процессе управления ими в широком понимании и менеджмента землепользования, в частности. Теория земельно-ресурсной собственности получила сильнейший научный резонанс и была в последующем подвергнута аналитике представителями неоклассического направления эколого-экономического менеджмента А. Пигу, М. Доббом, А. Шмидом, Т. Титенбергом, Н. Георгеши-Ройгеном, Н. Пахомовой и др.

Вводя в научный обиход дефиниции «общественный уровень безопасности» и «качество окружающей среды», А. Пигу не только обогатил понятийно-категориальный аппарат неоклассического направления экономической школы управления, но и одновременно вскрыл экономическую мотивацию эгоистичных предпочтений «рационально мыслящих» хозяйствующих субъектов, обусловив при этом необходимость «зачастую принудительной корректировки их поведения со стороны государства» и сформулировав тем самым один из императивных постулатов современного природохозяйственного менеджмента.

Именно пигувианской научной школе, согласно мнению К. Тисдела, неоклассическая теория менеджмента обязана признанием справедливости выводов в пользу государственного регулирования и управления хозяйственной деятельностью индивидов, приобретающего несомненную социально-эколого-экономическую актуальность в сфере агропромышленного производства и современных земельных отношений.

Не будет преувеличением, в связи со сказанным, констатировать тот факт, что основоположниками современного менеджмента природопользования были В.И. Вернадский и П. Тейяр де Шарден, теоретико-методологические работы которых – «Химическое строение биосферы Земли и ее окружения» и «Феномен человека» – посвящены исследованию биосоциальных факторов и разработке природохозяйственной концепции управления.

Их теоретическое наследие получило дальнейшее развитие в научных инновациях Римского клуба. В частности, анализируя современные и предполагаемые демографические тенденции, продуктивность аграрно-индустриальных отраслей, динамику потребления природно-ресурсных (в том числе и почвенно-земельных) благ и деградационные процессы аграрных экосистем, авторский коллектив, возглавляемый Д. Медоузом, публикует первый научный доклад «Пределы роста», в котором предлагает инвестировать капитал лишь в аграрную сферу, а промышленный сектор экономики финансировать исключительно в той мере, в какой это необходимо для возмещения фондового износа.

Последующие доклады Римскому клубу – «Человечество на перепутье» М. Месаровича и Э.Пестеля, «Пересмотр международного порядка» Я. Тинбергена и «За пределом века расточительства» Д. Габора – обнародовали результаты анализа ресурсно-сырьевого потенциала природной среды, исследовали его почвенно-земельную компоненту, позволили определиться в выборе действий, ориентированных на экономически сбалансированное управление аграрно-индустриальном развитием государств мирового сообщества и, таким образом, непосредственно соприкоснулись с изучением вопросов экологически устойчивого природохозяйственного менеджмента.

Впоследствии было издано свыше 20 докладов, наибольшее признание из числа которых получили «Замыкающийся круг» (Б. Коммонер), «Цели человечества» (Э. Ласло), «Глобальные ограничения и новый взгляд на развитие» (Я. Кайя) и др., отличающихся конструктивным научным поиском природохозяйственного консенсуса в аграрных и индустриальных сферах современного менеджмента и свидетельствующих, согласно мнению Н. Пахомовой, о сопричастности идейно-мировоззренческих представлений Римского клуба и концепции устойчивого развития.

Теоретическое наследие Римского клуба способствовало активизации научных дискуссий по вопросам рационального управления

землепользованием, оптимального освоения земельно-ресурсных благ, защиты почвенного потенциала аграрных угодий, в процессе которых оказались генерированы концептуально-методологические основы стратегии устойчивого социально-эколого-экономического развития агропромышленного производства.

На настоящий момент времени природохозяйственный менеджмент располагает более чем шестьдесятю дефинициями устойчивого развития, которое возможно интерпретировать посредством вариативных природохозяйственных ракурсов: «развитие, которое не возлагает дополнительных затрат на последующие поколения», «развитие, которое обеспечивает постоянное и/или расширенное воспроизводство природно-земельного потенциала», «развитие, при котором человечество осуществляет аграрно-индустриальную деятельность, не затрагивая самого природного капитала».

Необходимо также отметить тот факт, что минувшее десятилетие ознаменовало себя активизацией российской научной мысли, поскольку отечественный природохозяйственный менеджмент сосредоточил усилия на поиске альтернативных вариантов экологически устойчивого развития экономики. Представителями российской экономической школы управления оказались подвергнуты исследованию разнородные аспекты стратегии экоразвития: проблема совершенствования микро- и макроэкономической политики в сфере потребления земельно-ресурсных благ; разработка коэволюционной концепции управления экономикой; идея детерминированности антропоэкологических факторов; анализ функционирования хозяйствующего субъекта ноосферного типа.

Основополагающие концептуально-методологические направления исследований природохозяйственного менеджмента представителями российской научной школы в агрегированном виде представлены в табл. 2.

Теоретическое наследие отечественного природохозяйственного менеджмента предоставляет многовариантные трактовки предметно-сущностного содержания термина «устойчивое развитие» применительно к специфике агроэкономических отношений: А. Суэтин в качестве доминирующего аспекта стратегии экоразвития рассматривает «создание такой аграрной инфраструктуры, которая обеспечивала бы не только высокий социально-экономический уровень жизни населения, но и высокий экологический уровень ее качества»; научные исследования Н. Реймерса посвящены обоснованию необходимости «сохранения и воспроизводства почвенно-земельных условий современного АПК»; Н. Пахомова радикальным образом модифицировала традиционный понятийно-категориальный аппарат, углубляя его природохозяйственное содержание и предлагая следующее определение: «устойчивое экологически безопасное социально-экономическое развитие».

Таблица 2

Концептуально-методологические направления исследований эколого-экономических проблем аграрного менеджмента представителями российской научной школы

Теоретические направления	Представители научных направлений	Концептуальные подходы к проблеме управления земельными отношениями	Основные научные работы
Эколого-политэкономическое направление, агрегирующее экологический и биоэкономический аспекты управления	П. Олдак	Интерпретация проблем управления системой «человек – природа» применительно к сфере аграрного землепользования. Разработка теоретических моделей процесса экологизации сельскохозяйственной экономики и формирования биоиндустриального механизма отечественного аграрного менеджмента	«Современное производство и окружающая среда», «Проблемы окружающей среды – необходимость нового подхода», «Равновесное природопользование» и др.
Экологическая экономика АПК	Р. Хильцевская Б. Миркин	Исследование взаимосвязей эколого-экономических законов развития менеджмента землепользования: воздействие сельскохозяйственного процесса на экосистему, поддержание ее равновесного состояния, охрана почвенно-земельного покрова	«Проблемы экологической экономики в свете конкуренции устойчивого развития», «Журнал по экологической экономике»
Агро-эколого-экономическая направленность менеджмента землепользования	Н. Реймерс, И. Федоренко, А. Каверин	Анализ вопросов агро-эколого-экономической эффективности менеджмента землепользования, рационального освоения и экономики почвенно-ресурсных благ, учет социального фактора в отраслях АПК, определение природохозяйственной стратегии развития аграрной экономики в целом и земледелия в частности	«Экология (теории, законы, правила, принципы и гипотезы)», «Природопользование. Словарь-справочник», «Экология в отраслях АПК», «Особо охраняемые природные территории» и др.
Экономика природопользования	Н. Хачатуров, С. Бобылев, Э. Гирусов, А. Голуб А. Суэтин, А. Урсул	Изучение проблем сохранения аграрных экосистем в целом и земельного покрова сельхозугодий в частности, многоаспектная характеристика процесса рационализации потребления почвенно-земельных благ, разработка инструментально-методологических средств оптимизации процесса управления аграрным землепользованием	«Итоги, очередные задачи и методы определения эффективности капитальных вложений», «Эффективность природоохраных мероприятий», «Экология и экономика природопользования»
Экологический менеджмент в аграрном землепользовании	М. Гузев, В. Данилов-Данильян, А. Дружинин, В. Игнатов, А. Ионов, Н. Кетова, Ю. Колесников, В. Овчинников, Н. Пахомова	Совершенствование микро- и макроуровней экологического менеджмента в сфере потребления и защиты земельно-ресурсных благ, аргументация идеи детерминированности антропоэкологических факторов в современном земледелии, анализ специфики управления аграрным хозяйствующим субъектом-землепользователем ноосферного типа, природохозяйственный менеджмент отечественного агропромышленного производства, вопросы социально-экономической диагностики и эффективного управления АПК субъектов Российской Федерации в контексте современного регионализма	«Экономика природопользования и экологический менеджмент», «Экологический менеджмент», «Юг России на пороге третьего тысячелетия», «АПК России: факторы, особенности и механизмы регионализации», «Экологизация народного хозяйства – основа устойчивого развития»

Столь пристальное внимание научной общественности к исследованию обширного диапазона природохозяйственных проблем управления АПК в целом и его земледельческой сферой, в частности, неслучайно, поскольку сформировавшаяся к настоящему времени кризисная ситуация в аграрном сегменте национальной экономики является беспрецедентной по остроте и продолжительности и во многом предопределяет общероссийскую экономическую стагнацию.

Неэффективность природохозяйственного менеджмента российской экономики и ее аграрного сегмента актуализировали научный поиск оптимального направления агроэкономического прогресса и трансформировали вопросы сельскохозяйственного землепользования в проблему приоритетной теоретико-практической значимости.

Природохозяйственная депрессия охватила практически все без исключения компоненты аграрных экосистем: почвенно-земельный покров, атмосферный и водный бассейны, ресурсы биоразнообразия, многократно усугубляя деструктивные последствия экономического кризиса государства и негативно сказываясь на социальном благополучии его граждан (табл. 3).

Таблица 3

Приоритетные эколого-экономические задачи и направления природохозяйственного менеджмента Российской Федерации¹

Состояние и динамика природохозяйственных процессов	Предлагаемые превентивные действия в сфере природохозяйственного менеджмента
<p>ДЕГРАДАЦИЯ ЗЕМЕЛЬ. Общая площадь национальных аграрных угодий, подверженных активным водной и ветровой эрозиям, превышает 85 млн га (40 % земель, используемых в сельскохозяйственном производстве). Свыше 20 % орошаемых территорий интенсивно засоляются, вследствие чего урожайность зерновых культур сокращается в полтора – два раза. Регресс почвенного плодородия во многом обусловлен снижением концентрации гумусосодержащих образований, в течение последнего десятилетия составившим 27–30 %. В общей сложности необратимой экологической деградации подвержено не менее 30–33 % высокоплодородных российских черноземов, используемых в аграрном производстве</p>	<p>1. Улучшение качества мелиорируемого земельного фонда: эффективные противозерозионные мероприятия, отказ от повсеместного применения пестицидов, активное использование органических удобрений.</p> <p>2. Предупреждение практики отчуждения из сельскохозяйственного оборота продуктивных земельных угодий и размещения на них промышленно-бытовых свалок, площадь которых в настоящее время оценивается в 253 тыс. га.</p> <p>3. Оптимизация потребления водных ресурсов: сокращение потерь воды из искусственных водоемов и ирригационных сооружений, рационализация поливных норм и режимов, организация поверхностного стока с селитебных территорий</p>

¹ Таблица составлена методом систематизации теоретико-эмпирических сведений, опубликованных в следующей научной литературе: Национальный план действий по охране окружающей среды Российской Федерации на 2008–2010 годы // Российская газ. 2008. 15–26 дек. О состоянии окружающей природной среды Российской Федерации в 2009 г. Государственный доклад. М., 2010.

<p>НЕРАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОДНОГО ПОТЕНЦИАЛА, проявляющееся в стремительном росте техногенного прессинга АПК на подземные и поверхностные акватории. Масса загрязняющих веществ, ежегодно поступающих в пресноводные водоемы России, превышает 30 млн т, представленных сульфатами, хлоридами, нерастворимыми взвешенными соединениями. В течение каждого года водный бассейн воспринимает не менее 330–350 тыс. т азота, 30–45 тыс. т нефтепродуктов, свыше 13 тыс. т СПАВ, следствием которых является невозобновимое истощение пресноводного запаса государства. В итоге менее половины россиян употребляют воду экологически ухудшенного качества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка эффективного законодательно утвержденного эколого-правового механизма аграрного водопотребления. 2. Реализация превентивных инженерно-технологических мер, стимулирующих эффективность водоохраной деятельности: повышение КПД использования очистных сооружений, соблюдение режимов и технологических требований в процессе экологической санации вод, улучшение состояния сельского водопроводного хозяйства, ликвидация потерь водных ресурсов в процессах орошения сельхозугодий. 3. Систематический мониторинг качества вод, сбрасываемых в природные водоисточники после использования в агропромышленном производстве
<p>ЗАГРЯЗНЕНИЕ ВОЗДУШНОГО БАСЕЙНА. В национальном докладе состояние атмосферы характеризуется как чрезвычайно тревожное. Выбросы в воздушную среду техногенных образований в расчете на душу населения ежегодно достигают 200–220 кг. Более чем в 100 российских городах максимально допустимые концентрации загрязняющих веществ превышены в 10–12 раз. Свыше 60 млн человек (43 % российских граждан) проживают в экологически неблагоприятном микроклимате</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Технологические нововведения: внедрение замкнутых производственных циклов, автоматизация природохозяйственных процессов. 2. Санитарно-технические мероприятия: установка пылеочистного оборудования, сооружение сверхвысоких источников дымовых выбросов предприятий. 3. Планировочные меры: создание природозащитных зон, озеленение урбанизированных территорий. 4. Контрольные действия: экологическая экспертиза, мониторинг состояния воздушной среды
<p>РОСТ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ И СОКРАЩЕНИЕ СРЕДНЕЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ. Селитебные территории, прилегающие к центрам утилизации радиоактивных отходов, представляют собой зоны экологического бедствия, заболеваемость жителей которых в 2–4 раза превосходит российский среднестатистический показатель. В районах добычи полезных ископаемых на 200–250 % возрастает частота поражения населения злокачественными новообразованиями, гипертонией, сердечно-сосудистой ишемией. Согласно информации ВОЗ, здоровье человека на 20 % определяется со-</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Инженерно-технологические новации, направленные на создание и модификацию превентивных технологий в различных сферах производственной деятельности и имеющие целью внедрение безотходных нововведений, позволяющих кардинально сократить материалоемкость продукции. 2. Социально-экологические решения, ориентированные на поиск и разработку наиболее рациональных антропоэкологических механизмов природопользования, в равной степени учитывающих биологические и социальные потребности как отдельного человека, так и общества в целом.

<p>стоянием окружающей среды, и, таким образом, экологически неблагоприятным микроклиматом во многом обусловлен тот факт, что уровень смертности россиян возрос на 25 %. Одновременно сократилась продолжительность жизни, что явилось причиной регресса численности российского населения на 4,5–5,0 млн чел.</p>	<p>3. Экономико-правовые меры, формирующие нормативную основу, обеспечивающие воплощение в средозащитную практику предприятий нормативов качества окружающей среды и экономически стимулирующие природовосстановительную деятельность, что позволит реализовать природно-ресурсный потенциал и благоприятные свойства среды обитания</p>
--	--

Содержательную сущность устойчивого экономического менеджмента российского сельского хозяйства и сферы его земельных отношений возможно интерпретировать посредством множества направлений природохозяйственной деятельности, в агрегированном виде представленных в табл. 4:

Таблица 4

Приоритетные аспекты концепции устойчивого экологически ориентированного экономического менеджмента агропромышленного комплекса России¹

Приоритетные аспекты агроэкономической деятельности	Потенциальные направления действий
<p>Природохозяйственный аспект менеджмента АПК</p>	<p>Достижение гармоничной коэволюции аграрно-индустриальных отраслей отечественной экономики и среды обитания россиян, воплощение в сельскохозяйственную практику принципов максимально эффективного потребления земельно-ресурсных благ, активное развитие биотехнологий аграрного производства, совершенствование природозащитных методов организации и управления сельским хозяйством, неукоснительное выполнение экологических требований в процессе формирования механизма земельных отношений российского государства</p>

¹ Таблица составлена на основе обобщения эмпирико-фактологических сведений, представленных в следующих литературных источниках: Бакинова Т.И. Эколого-экономические проблемы аграрного землепользования в аридной зоне. Ростов н/Д: Изд-во СКНЦ ВШ, 2000. С. 7–31; Устойчивое развитие в меняющемся мире. Преобразование институтов, рост и качество жизни. Доклад о мировом развитии. М.: Весь мир, 2005. С. 83–106; Ларионов К.С., Константинов К.Я. и др. Проблемы экономики и экологии России. М.: Знание, 2009. С. 129–135 и др.

<p>Экономический аспект менеджмента АПК</p>	<p>Содействие формированию институционального инструментария рыночного и государственного управления аграрной сферой российской экономики, демонополизация земельных отношений, ориентация на производство исключительно экологически безопасной сельскохозяйственной продукции, реализация механизмов экономического стимулирования отечественного агропромышленного производства</p>
<p>Социальный аспект менеджмента АПК</p>	<p>Разрешение агропродовольственной проблемы Российского государства, искоренение голода и бедности россиян, воспитание подрастающих поколений в соответствии с духовно-нравственными требованиями ноосферного императива общественного прогресса, идеологией добра и созидания</p>
<p>Политико-правовой аспект менеджмента АПК</p>	<p>Разработка эффективного с точки зрения социально-эколого-экономических интересов отечественного земельного законодательства, реализация социально-политических принципов справедливости и признания равных прав российских граждан на пользование земельно-ресурсными благами, политико-правовая координация правительственных институтов, формирующих агропродовольственную политику России</p>

Согласно мнению автора, экологически ориентированный экономический менеджмент АПК России представляет формирование условий его природохозяйственного прогресса, основанного на экологически оптимальных ограничениях техногенеза и ориентированного на сохранение и воспроизводство земельно-ресурсных благ, а также направленного на достижение социально-эколого-экономического альянса сельскохозяйственного производства и окружающей природной среды.

В связи со сказанным предложен следующий механизм развития современного менеджмента землепользования, дифференцированный по приоритетным направлениям деятельности (рис. 1):



Рис. 1. Система агроэкономических мероприятий в контексте механизма экологически ориентированного менеджмента землепользования¹

Произведенный анализ теоретико-методологических аспектов развития аграрной экономики России и ее природохозяйственного менеджмента позволяет сформулировать следующие основные выводы:

1. Социально-эколого-экономическая несостоятельность экономической концепции природохозяйственного менеджмента выступает в качестве первопричины экстремального кризиса землепользования и предполагает, как следствие, необходимость кардинальной трансформации господствующих в аграрной сфере идейно-мировоззренческих представлений.

¹ Рисунок составлен на основе научно-практической информации, представленной в следующих литературных источниках: Устойчивое развитие в меняющемся мире. Преобразование институтов, рост и качество жизни. Доклад о мировом развитии. М.: Изд-во «Весь мир», 2005. С. 42–45; Ларионов К.С., Константинов К.Я. и др. Проблемы экономики и экологии России. М.: Знание, 2009. С. 156–172 и др.

2. Стратегия устойчивого экологически ориентированного природохозяйственного менеджмента АПК должна быть признана приоритетным направлением развития экономики России. В контексте современных природохозяйственных катаклизмов устойчивое эколого-экономическое управление является безальтернативным условием функционирования землепользования.

3. Используя научное наследие отечественных и зарубежных школ управления, российской науке предстоит не только предложить механизм рыночно-институциональной реорганизации АПК, но и разработать национальную стратегию его устойчивого природохозяйственного менеджмента.

Список литературы

1. Владимиров А.Н., Седых О.Г. Менеджмент в условиях рыночной экономики. – М.: Экономикс, 2009.
2. Гатаулин К.С. Идеи Римского клуба: эколого-экономические проблемы и пути их разрешения. – Екатеринбург: Изд. Дом, 2007.
3. Калинин А.В. Устойчивое развитие АПК: вопросы, задачи, концепции управления // МЭ и МО. – 2008. – № 7.
4. Кустов А.Л. Совершенствование методологии экономического менеджмента предприятий АПК// Вопросы управления качеством окружающей среды / под ред. Т.С.Акимовой. – М.: Экологос, 2008.
5. Макаров П.Г. Менеджмент природопользования. – Новосибирск: Наука, 2006.
6. Сухарев Б.М. Экономика природопользования и менеджмент в условиях рынка: задачи теории и методологии. – М.: ИНФРА-XXI, 2008.
7. Эссе по истории экономической мысли. Вопросы науки и практики / отв. ред. П.К. Кутасов. – М.: ЭКО, 2010.

УДК 331.108.4:316.477

Квалификационный потенциал: понятие, жизненный цикл и факторы, влияющие на его развитие

В статье рассмотрены существующие трактовки понятий «квалификационный потенциал», «квалификация», отражена нормативная регламентация квалификации рабочих и служащих. Представлен авторский подход к описанию жизненного цикла «квалификационного потенциала», а также выделены основные факторы, влияющие на развитие квалификационного потенциала. Приводится сравнение понятий «квалификация» и «компетенция».

In the article the existing interpretations of such notions as “qualification potential”, “qualification” are considered, the normative regulation of employees’ qualification is represented. The author’s approach to the description of the life cycle of qualification potential is shown as well as main factors influencing on the development of the qualification potential are marked out. The comparison of notions “qualification” and “competence” is given.

Ключевые слова: квалификация, квалификационный потенциал, профессия, компетенции, жизненный цикл квалификационного потенциала.

Key words: qualification, qualification potential, profession, competence, life cycle of the qualification potential.

Развитие инновационных процессов в российской экономике во многом сдерживается из-за нехватки квалифицированных рабочих и специалистов практически на всех уровнях, включая управленческие кадры. Среди экономистов первым на квалификацию обратил внимание У. Петти. В одной из своих работ он указал на то, что богатство страны во многом является результатом прежнего и прошлого труда, и что процветание государства зависит не только от размеров его территории, но и от численности, искусности и трудолюбия его народа. Фактор «квалификация, искусство работника» он выделял в составе четырех факторов, участвующих в производстве продукции и создании богатства.

В современной интерпретации квалификация представляет собой степень годности к какому-нибудь труду, уровень подготовленности и, как правило, подтверждается соответствующими документами (аттестатами, сертификатами, дипломами). Считается, что более высокий уровень квалификации обеспечивает и более высокое качество продукции (услуги).

В настоящее время большинство исследователей под термином «квалификация» понимают степень (вид) подготовки работника, свидетельствующий о том, что у работника имеются соответствующи-

щие знания, умения и навыки, необходимые для выполнения работы (функций) по определенной профессии (специальности). «Квалификация отражает уровень профессиональной подготовки работника и его готовности к труду высокого качества при нормальных затратах энергии» [6, с. 106].

Сравнительно недавно стал использоваться термин «квалификационный потенциал», как показатель, характеризующий уровень профессиональных знаний (уровень образования), трудовые навыки и умения, т. е. как синоним понятия «квалификация». По изучению квалификационного потенциала существует пока весьма незначительное количество работ, вероятно из-за сложности его исследования. Но чаще в научных трудах и учебной литературе он рассматривается в составе одного из блоков трудового потенциала. Так, в учебнике «Экономика труда» отмечается: «Трудовой потенциал работника включает: ... квалификационный потенциал – объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности...» [7, с. 66; 8, с. 38].

Само понятие «квалификационный потенциал» имеет различные трактовки. По мнению И.А. Баева и Е.Г. Сухих, данное понятие, «с одной стороны, должно включать в себя уровень знаний и умений, соответствующих достижениям научно-технического прогресса, а с другой стороны, отражать связи образовательного потенциала с эффективностью деятельности предприятия, проявляющейся в его конкурентоспособности и финансовой устойчивости на длительную перспективу» [1, с. 72]. Вместе с тем понятие «квалификация» неразрывно связано с понятием «профессия», поэтому некоторые авторы используют термин «профессионально-квалификационный потенциал», рассматривая его как ресурсные возможности, работника в области труда, основанные на общем уровне специального профессионального образования, квалификации, навыка и опыта работы, способности профессионального роста и отношения к труду [2].

По нашему мнению, квалификационный потенциал может рассматриваться только в привязке к конкретной профессии, а его основными компонентами являются знания, умения, навыки и трудовой опыт по данной профессии. При этом квалификация отражает соответствие служащего занимаемой должности, а рабочего – уровню требований его профессии. В свою очередь квалификационный потенциал – это профессиональные возможности работника, которые у одних соответствуют требованиям занимаемой должности, а у других – выше или ниже этого уровня.

В Российской педагогической энциклопедии «знания» определяются как «проверенный общественно-исторической практикой и

удостоверенный логикой результат процесса познания действительности; адекватное ее отражение в сознании человека в виде представлений, понятий, суждений, теорий. Знания фиксируются в форме знаков естественного и искусственного языков» [5, с.123]. На базе полученных знаний человек овладевает умениями и навыками.

Следует отметить, что до настоящего времени нет единого подхода к оценке соотношения понятий «умения» и «навыки». С точки зрения педагогов-практиков навыки представляют более высокую стадию овладения физическими упражнениями и трудовыми действиями, чем умения. Вместе с тем большинство психологов и педагогов считают, что умение – более высокая психологическая категория.

В словаре «Психология» [4, с. 225] «навык – действие, сформированное путем повторения, характеризующееся высокой степенью освоения и отсутствием поэлементной сознательной регуляции и контроля. Различают перцептивные, интеллектуальные и двигательные навыки... Умение – освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний и навыков. Умение формируется путем упражнений и создает возможность выполнения действия не только в привычных, но и в изменившихся условиях».

Согласно ст. 15 Трудового кодекса РФ работники организации могут выполнять трудовую функцию по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы. Соответственно в зависимости от характера трудовой деятельности работника предприятия подразделяется по профессиям, специальностям и уровню квалификации.

Принято считать, что профессия (в переводе с лат. – объявляю своим делом) – это вид деятельности (занятий) человека, который может выполняться только при наличии определенных знаний и трудовых навыков, приобретенных в результате специального обучения. Профессия, как правило, объединяет группу родственных специальностей. Специальность – это конкретный вид деятельности в рамках определенной профессии. Например, профессия – врач, специальности – терапевт, хирург, лор и др.

Уровень квалификации работников отражается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях, которые содержатся в соответствующих нормативных документах. Так, наименования профессий рабочих установлены в ОКПДТР¹, и соответствующем

¹ Общероссийский классификатор *профессий рабочих, должностей служащих* и тарифных разрядов (ОКПДТР), принят постановлением Госстандарта РФ от 26 дек. 1994 г. № 367 (с доп. и изм.).

выпуске Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) работ и профессий рабочих. На практике при градации квалификации рабочих используется шести-восьмиразрядная тарифная сетка, и для каждого квалификационного разряда устанавливается тарифная ставка.

Перечень должностей служащих приводится в ЕНДС¹. Квалификация служащих бюджетной сферы оценивается по единой тарифной сетке (ЕТС), имеющей 18 разрядов. При этом ряду специалистов, например врачам, учителям, инженерам всех специальностей, техникам, экономистам и др. присваивается квалификационная категория.

В идеале в каждой организации для конкретной должности (профессии, специальности) должны быть разработаны квалификационные характеристики, определяющие профессиональные задачи, которые должны решать работники соответствующего разряда (категории), а также что они должны знать и уметь, какими личностными качествами обладать. Однако на практике большинстве российских организаций к данному вопросу относится формально, в лучшем случае ограничиваются должностными инструкциями, в которых перечисляется, какие виды работ должен выполнять работник.

Данная проблема достаточно давно было осознана на государственном уровне. В настоящее время для использования в организациях различных отраслей экономики, независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров разработан квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих², который призван обеспечить рациональное разделение труда, создать действенный механизм разграничений функций, полномочий и ответственности на основе четкой регламентации трудовой деятельности работников. В данном справочнике квалификационные характеристики по каждой должности приводятся в виде трех блоков: «должностные обязанности», «должен знать», «требования к квалификации», при этом требования к квалификации ограничиваются уровнем образования и стажем работы на соответствующей должности.

Вместе с тем общепризнанным является тот факт, что наличие диплома (аттестата) не всегда свидетельствует о высоком уровне знаний, поскольку «почти отличник» и «закоренелый троечник» имеют одинаковые дипломы. Другой показатель – «стаж работы на

¹ Единая номенклатура должностей служащих (ЕНДС), утвержденная постановлением Госкомтруда СССР от 09.09.1967 № 443.

² Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. постановлением Минтруда РФ от 21 авг. 1998 г. № 37 (с доп. и изм.).

соответствующей должности» тоже не всегда отражает опыт профессиональной работы. Например, один человек работает бухгалтером в крупной компании и занимается при этом только начислением заработной платы, а другой – в небольшой организации, где ему приходится не только начислять заработную плату, но и вести учет денежных средств, расчетов с поставщиками и подрядчиками, учет основных средств и материально-производственных запасов и др. В итоге при одинаковом стаже уровень квалификации данных бухгалтеров будет существенно различаться.

В настоящее время одной из актуальных проблем российской экономики остается оценка квалификации, так как для рационального и эффективного использования человеческих ресурсов необходимым условием является соответствие характеристик работников требованиям, предъявляемым должностью (профессией, специальностью). В мировой практике, начиная с 70-х гг. XX в., специалисты в области психологии для выявления требований, предъявляемых деятельностью к физическим и личностным качествам кандидата на должность, а также к уровню его профессиональных знаний и навыков в качестве одного из методов используют профессиограммы. Профессиограмма (от лат. *professio* – специальность, *gramma* – запись) представляет собой модель профессионального характера должности. Иначе говоря, это способ представления и обобщения информации о конкретной профессии в виде описания ее основных (ключевых) элементов, которые раскрывают специфику профессионального труда и требования, предъявляемые к специалисту. В профессиограмме отражаются общие особенности профессии, основные действия, трудовые операции, их последовательность и взаимообусловленность, а также необходимая специальная подготовка, требующиеся знания и навыки. Кроме этого, в профессиограмме указывается режим труда и отдыха, санитарно-гигиенические условия, характерные психофизиологические состояния (монотонность, утомление, эмоциональная напряженность и др.), объем и анализ перерабатываемой информации, физическая тяжесть труда, технологические аспекты профессиональной деятельности, использование оборудования и другие особенности.

На основе профессиограммы психологи или сотрудники кадровых служб оценивают соответствие характеристик претендентов с профессионально важными качествами, которые необходимы для выполнения работы по определенной должности (профессии, специальности). Поскольку профессиограммы, как правило, разрабатываются психологами, то общим их недостатком является акцентирование внимания на психологических характеристиках испытуемых. При этом скорее всего роль профессиограмм со временем будет возрастать, поскольку они являются одним из наиболее

используемых инструментов для оценки квалификационного потенциала. Следует отметить, что оценка квалификации применяется только для наемных работников, и не практикуется оценка квалификации работающих на себя не по найму и работающих в семейном деле.

Квалификационный потенциал отдельного работника с течением времени изменяется. Его жизненный цикл условно можно разбить на три этапа. Первый этап начинается сразу после получения образования, примерно с 22 (в некоторых случаях и ранее) до 28 лет, когда человек начинает трудиться и накапливать опыт. В данный период происходит развитие квалификационного потенциала: формируются профессиональные цели, приобретаются профессиональные знания и практические навыки, способствующие формированию профессионализма.

На развитие квалификационного потенциала оказывают влияние как факторы внутренней среды организации (цели организации, задачи, работники организации, технологии и организационная структура управления), так и внешние факторы (социально-экономические, политические и др.), а также мотивы и стимулы. Главная цель этой фазы жизнедеятельности – приобретение практических навыков и необходимых знаний, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда.

Второй этап – это период профессиональной зрелости, когда имеется высокий уровень профессиональных знаний и опыт.

Третий этап характеризуется некоторым снижением квалификационного потенциала. Данный период быстрее наступает у людей, имеющих невысокие способности к обучению и работающих в сферах с быстро изменяющимися технологиями, например в производственной сфере, тем более что на протяжении двух последних десятилетий им не уделялось должного внимания.

Длительность этапов жизненного цикла квалификационного потенциала у каждого работника индивидуальна и во многом зависит как от личных качеств работника, так и от независящих от него факторов. На развитие квалификационного потенциала конкретного работника могут оказывать влияние следующие факторы:

1) физиологический потенциал (общее состояние здоровья работника, его работо- и трудоспособность, выносливость и т.п.)

2) психологический потенциал (состояние психического здоровья и уровень психического развития, включая интеллектуальное развитие и личностный адаптационный потенциал, особенности мировоззрения и мотивации);

3) выбор профессии, требования которой соответствуют физиологическому и психологическому потенциалу работника;

4) профессиональное и дополнительное образование;

- 5) кадровая политика организации;
- 6) востребованность профессии на рынке труда;
- 7) научно-технический прогресс и др.

В последнее время в научных публикациях вместо термина «квалификация» достаточно часто стал использоваться термин «компетенция» (от лат. *competere* – соответствовать, подходить). При этом в общем виде под «компетенцией» понимается способность сотрудника успешно решать профессиональные задачи, за счет его личностных качеств. Категорией компетенции оперируют последние стандарты высшего профессионального образования, ориентирующие на необходимость формировать у обучающегося соответствующие навыки и умения.

Вместе с тем до сих пор не сложилось единой точки зрения на соотношение понятий «квалификация» и «компетенция», одни исследователи считают их аналогами, а другие приводят различия. Как известно, при подготовке квалифицированного специалиста акценты ставились на профессиональных знаниях, умениях и навыках. В настоящее время компетентный подход в сфере высшего образования заключается в формировании и развитии у студентов набора ключевых компетенций. При этом компетенции кроме профессиональных знаний, умений и навыков предполагают наличие определенных личностных свойств, обеспечивающих успешность профессиональной деятельности практически в любых условиях. Таким образом, квалификация входит в состав и квалификационного потенциала, и в компетенцию. При этом компетенция более широкое понятие, чем квалификация, и включает кроме квалификации еще отдельные личностные характеристики.

Список литературы

1. Баев И.А., Сухих Е.Г. Актуальные задачи воспроизводства квалификационного потенциала работников промышленного предприятия. – 2001. – № 1. – С. 72–73.
2. Григорьева Э.Н. Непрерывное образование как фактор развития профессионально-квалификационного потенциала предприятия на материалах ОАО «Татнефть»: дис. ... канд. социолог. наук. – Казань, 2007. – 188 с.
3. Клементовичус Я. Я. Оценка профессионально-квалификационного потенциала персонала предприятий в условиях трансформирующейся экономики : дис. ... канд. экон. наук. – СПб., 1996. – 157 с.
4. Психология: слов. / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
5. Российская педагогическая энциклопедия: в 2 т. – М.: Сов. энцикл., 1993–1999. – Т. 1. – 620 с.
6. Шаталова Н.И. Квалификация // Социология труда: теоретико-прикладной толковый слов. / отв. ред. В.А. Ядов. – СПб.: Наука, 2006. – 426 с.
7. Экономика труда: социально-трудовые отношения: учеб. / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2006. – 736 с.
8. Экономика труда / под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2003. – 592 с.

Качественные и количественные характеристики в карьерном менеджменте

В статье исследуется взаимосвязь качественных и количественных характеристик в карьерном менеджменте, приводится история вопроса, анализируются существующие методики оценки работников.

The article covers the research of interconnection between qualitative and quantitative features in the career management; the background is given; the existing methods of evaluation of the personnel.

Ключевые слова: карьера, карьерный менеджмент, оценка работника.

Key words: career, career management, evaluation of the personnel.

Качественные характеристики, разработанные в процессе научных исследований, необходимы и в сфере практического карьерного менеджмента. Основное их назначение – играть роль индикаторов для выделения различных типологий при диагностике карьерного роста и потенциала персонала, мотивов и ценностных ориентаций субъектов на карьерный успех, при проектировании рациональных схем продвижения, выявлении уровня карьерных притязаний, ориентации на собственные оценки или на внешнюю среду (локус контроля) и др.

Вместе с тем любая практическая система, как и научные дисциплины, особенно прикладные, нуждается в количественных измерителях. Д. И. Менделеев говорил, что наука начинается там, где есть измерения. Академик С. Г. Струмилин утверждал: «Всякие качественные оценки – это не более как субъективный глазомерный учет недостаточно четких количественных различий» [2, с. 79]. Он широко использовал метод оценок способностей работников по пятичленной системе (которая впоследствии получила название «шкала Терстоуна»). Им же был введен в отечественную практику термин «экспертные оценки» – сравнение упорядоченных рядов, или ранжирование. Степень напряженности труда и значимость отдельных видов работ измерялись в баллах.

В 1923 г. в учреждениях Наркомвнешторга были разработаны и применялись таблицы служебной оценки, в которые заносились количественные показатели степени проявления индивидуальных качеств работников. Вначале собственные качества оценивал сам работник. Позже применялся другой метод: оценку работнику давал его непосредственный руководитель, согласовывая ее с одним или

несколькими (при функциональной зависимости) вышестоящими руководителями, которые хорошо знали оцениваемого работника.

В 1960-х экспертные методы балльной оценки использовались при определении качественных компонентов сложного труда. В секторе психологии Института философии АН СССР под руководством К. К. Платонова была разработана методика оценки личности посредством независимых характеристик.

Методы оценки персонала получили широкое распространение на американских предприятиях. Они применяются как для определения эффективного вклада каждого специалиста в общие результаты организации, так и для кадрового отбора, удовлетворяющего нужды компании. Во многих странах ведется активная работа по выявлению и обоснованию прогнозирующих факторов и выработке эффективных критериев их измерения для системы отбора и расстановки управляющих и администраторов. Для этих целей проводятся многочисленные исследования, используется комплекс различных методик и психологических тестов.

В качестве критериев объективности в нашем исследовании применялись показатели использования рабочего времени, творческой и социальной активности, чтение научно-технической литературы, поощрения и взыскания, повышение на данном предприятии в должности и в заработной плате без должностного продвижения.

Возможности использования количественных оценок в системе карьерного управления организации рассмотрим на примере разработки А. Б. Хапова [3]. Автор предлагает две основные формы карьерного продвижения персонала: «должностное» и «без должности руководителя». Они должны осуществляться при помощи ротации кадров (по должностям и по профессиям) и посредством системы ранговой мотивации. Им же предложена и идея участия руководства организации в продвижении своих работников (при необходимости) в другие организации. Это будет способствовать установлению деловых связей между коллективами, созданию условий для организованной непрерывности карьерного процесса личности. Мы разделяем такой подход и считаем, что он вполне осуществим на большинстве предприятий, особенно в сфере материального производства.

Для организации вертикального продвижения (должностного и рангового) А. Б. Хапов предлагает оценочную систему из четырех коэффициентов: перспективности ($K_{перс}$), полезности ($K_{пол}$), профессионализма ($K_{проф}$) и дисциплинированности ($K_{дисц}$).

Коэффициент *перспективности* определяет карьерный потенциал субъекта на основании четырех оценочных источников по 10-балльной шкале: наблюдение непосредственного руководителя (ННР), тестирование карьерного развития (ТКР) (100-балльная шка-

ла приводится к 10-балльной), построение собственной карьерограммы (ПК), экспертная оценка (ЭО). Определяется среднее его значение путем деления общей суммы баллов на 4.

Коэффициент *полезности* складывается из трех основных критериев: рационализаторства (Р) – от 0 до 5 баллов, качества результатов труда (КТ) – от 0 до 10 баллов и производительности (П) – от 0 до 10 баллов. Рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{пол}} = (P + КТ + П) : n,$$

где n – число карьерных оценок.

Коэффициент *профессионализма* характеризует знание технологии производства, оборудования и техники безопасности (для рабочих должностей); локальных правовых норм и культуры фирмы (для всех категорий работников); правовых актов и собственной сферы деятельности (для специалистов и руководителей); правил ведения эффективных коммуникаций (для руководителей и лиц, претендующих на руководящие должности) и т.п. Эти характеристики оцениваются методами тестирования с использованием ЭВМ и интервью (каждый по 10-балльной шкале), методом наблюдения непосредственных руководителей (20-балльная шкала). Итоговый коэффициент определяется суммированием баллов.

Критерии, составляющие показатель *дисциплинированности*, и их количественные измерители представлены в табл. 1. $K_{\text{дисц}}$ рассчитывается путем суммирования баллов каждого критерия нарастающим итогом за все время работы на предприятии.

Таблица 1

Критерии и количественные измерители для определения коэффициента дисциплинированности работников

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Опоздания	1–2
2.	Прогулы	2–4
3.	Хищения	3–5
4.	Нарушения дисциплины	1–4
5.	Конфликты	1–3
6.	Брак по вине работника	1–2
7.	Незаконные забастовки	3–5
8.	Уход в другую организацию без одобрения руководства с последующим возвратом	1–2
9.	Принятие работником заведомо неверного карьерного решения	1–2

Полученная система оценок с дополнительными показателями уровня образования, стажа работы на предприятии и числа ротаций

сопоставляется с нормативной базой соответствующих уровней руководителей и нормативной базой ранговой системы (табл. 2 и 3).

Таблица 2

Требования к претендентам на должности
руководителей предприятия

№ п/п	Критерий продвижения	Руководители нижнего звена	Руководители среднего звена	Руководители высшего звена
1.	Образование	Среднее специальное	Среднее специальное	Высшее
2.	Стаж работы на предприятии, лет	3	6	10
3.	Ротации	Полная по линии (цеху)	По всем должностям руководителей нижнего звена в подразделении	Три должности руководителя среднего звена на данном предприятии
4.	$K_{перс}$	3–4	5–7	8–10
5.	$K_{дисц}$	0–3	0–2	0–1
6.	$K_{пол}$	18–25	19–25	19–25
7.	$K_{проф}$	30–40	34–40	35–40

Таблица 3

Ранговая система персонала производственных подразделений предприятия

№ рангов	Образование	Стаж в фирме	Ротации	$K_{дисц}$	$K_{проф}$	$K_{пол}$	Надбавки к зараб. плате, %
1.	Среднее	1	Одной должности рабочего с неквалифицированным трудом	0–5	36	15	10
2.	Среднее	2	1-й ранг + 1 неквалифицированная должность	0–5	36	16	20
3.	—*—	3	или должность оператора	0–5	36	17	30
4.	—*—	5	3-й ранг + 2 неквалифицированные должности	0–5	37	18	45
5.	Среднее специальное	7	и одна должность оператора	0–4	37	19	60
6.	—*—	9	5-й ранг + 1 должность оператора	0–4	38	20	75
7.	—*—	12		0–4	38	21	90
8.	—*—	15	7-й ранг + 1 должность оператора	0–4	38	22	105
9.	Высшее	18		0–3	39	22	120
10.	Высшее	21		0–2	39	22	135

Для специалистов административного аппарата предприятия (правда, непонятно, кого автор к нему относит) требования к стажу работы и надбавки к заработной плате аналогичные, но ранг от ротаций не зависит. Необходимый уровень образования с 1-го по 8-й ранг – высшее, для 9-го и 10-го – послевузовское профессиональное.

По его мнению, руководители, независимо от уровня и карьерного потенциала, не должны занимать должности более 5 лет (исключение составляют особые случаи). Они должны быть перемещены по вертикали либо по горизонтали. На предприятиях необходимо составлять схемы возможных ротаций. Приведен пример такой матрицы для предприятия, выбранного базой для исследований (табл. 4).

Таблица 4

Возможные варианты ротации руководителей
среднего звена управления

Подразделения	Маслозавод	Халвичный цех	Кондитерский цех №1	Кондитерский цех №2	Винодельческий комплекс	Стекольный цех
Маслозавод	++					
Халвичный цех	+	+				
Кондитерский цех №1	+	+	+++			
Кондитерский цех №2	+	+	+	+		
Винодельческий комплекс	+	+	+	+	+++	
Стекольный цех	-	-	-	-	-	++

Приведенная система демонстрирует возможные подходы в использовании количественных оценок в кадровых и, в частности, карьерных процессах. Сложность заключается в том, чтобы точно и четко установить интервальные критерии баллов, которые должны быть определены и описаны для всех оцениваемых критериев и лиц, осуществляющих оценки. Не менее сложной является и процедура установления нормативных критериев (числовых величин) для должностей, профессий, рангов. Остаются неясными и методы их разработки. Для этих целей обычно используются анализ профессиограмм и методы экспертной оценки.

Особого внимания требуют многокритериальные интегральные показатели, объединяющие несколько оценок. К таким относятся предложенные А. Б. Хаповым коэффициенты. Например, коэффициент перспективности определяется как средняя величина четырех

способов его определения. Такой подход не вызывает сомнений, но они возникают уже по поводу оценки, связанной с построением карьерограммы самим субъектом. И прежде всего возникает вопрос: какая карьерограмма должна оцениваться – прошлого служебного пути субъекта или будущего? Если прошлого, то здесь решение проще: можно определить скорость его продвижения путем деления продолжительности общего стажа на число карьерных изменений и этот показатель положить в основу балльной оценки. Чем выше динамика служебных успехов личности, тем выше его потенциальные возможности.

Но как быть с карьерограммой будущего? По каким критериям осуществлять здесь оценку? С количеством должностных притязаний по вертикальным иерархическим ступеням оргструктуры предприятия все понятно: чем больше притязаний, тем выше оценка. Но ведь у субъекта могут быть карьерные ценности и другой направленности. Следовательно, указанное ранее четкое различительное описание интервальных оценок при определении данного коэффициента должно быть поинтервально взаимосвязано в инструментарии различных способов его измерения для обеспечения единства оценочного «веса» присваемого балла.

Показатель перспективности субъекта выражает оценку его карьерного потенциала. Но последний, как и трудовой, содержит множество компонентов, которые имеют разный уровень у одной личности. Отсюда неизбежна задача придания разных оценочных весов каждому компоненту или их относительно однородной группе. В этом случае итоговая оценка работника будет складываться из критериальных оценок, умноженных на показатель значимости (коэффициент). Последний также может разрабатываться аналитическим способом и экспертным методом.

Эти же замечания относятся и к другим коэффициентам, в частности коэффициенту полезности, который определяется по критериям рационализаторства, качества результатов труда и производительности. При этом непонятно, почему рационализаторство вошло в «полезность», а изобретательство – нет, и какое имеется в виду рационализаторство? Кроме традиционного – технического, рационализаторство может иметь форму и организационно-экономического предложения по совершенствованию организационных и экономических процессов. Более того, разве, например, состояние здоровья работника не определяет меру его полезности для предприятия? Другое дело, если оно оценивается в карьерном потенциале (куда, кстати, входит и творческий потенциал). Непонятно, как будет определяться и производительность труда специалистов, управленческого персонала. Здесь, по нашему

мнению, должны использоваться реально существующие в практике показатели оценки результатов деятельности персонала.

Серьезные замечания вызывает коэффициент дисциплинированности работника, который, по мнению автора, является ограничителем карьерного роста. Прежде всего не обоснованы сами критерии оценки дисциплинированности (см. табл. 2–4). Например, уход в другую организацию без согласия руководства предприятия с последующим возвратом не может считаться нарушением хотя бы по правовым нормам. Тем более автор сам ратует за участие руководства в продвижении своих работников за пределами собственного предприятия. Совершенно неясна формулировка «принятие работником заведомо неверного карьерного решения». Очевидно, она относится только к руководителям, точнее, только к одному – директору (высшему администратору). Только он в конечном итоге принимает подобные решения, подписывая приказы, остальные лишь рекомендуют их принятие. Но и этот критерий относится к дисциплинарным нарушениям. Тем более непонятен способ определения «заведомой неверности» такого решения.

То же относится к конфликтам, которые, как известно, бывают и конструктивными, способствующими развитию коллектива и его достижениям.

Кроме опозданий и прогулов в перечне указан и отдельный вид – «нарушение дисциплины», что не только неверно терминологически, но и не объясняет его содержания. Брак по вине работника – это, как правило, показатель низкого профессионализма, который должен отражаться при оценке профессионализма ($K_{\text{проф}}$) или в критерии качества результатов труда ($K_{\text{пол}}$). Также сомнительны интервалы предлагаемых баллов. Так, верхняя градация хищений лишь на один балл перекрывает «прогулы» и «нарушения дисциплины». А сами интервалы позволяют иметь ситуацию, когда, например, прогульщик и нарушитель дисциплины получают оценки наравне с расхитителями. При этом, причислив хищения к дисциплинарным нарушениям, автор меняет их правовую трактовку. Объективно признается практика их обычного существования наряду с другими нарушениями.

При использовании низкодиапазонных шкал (в данном случае пятибалльной) увеличивается значимость балла, следовательно, весьма точными должны быть оцениваемые признаки критериев. Это требует тщательной разработки инструментария, методов, содержательных признаков интервальной оценки.

Что касается коэффициента профессионализма, автор предлагает оценивать лишь знания, второй важнейший элемент – умения – остается вне оценки. Предложение об его использовании наряду с аттестацией кадров (или вместо нее) опять ставит вопрос о необхо-

димости соблюдения содержательного соответствия оцениваемых критериев и признаков.

В отношении нормативных оценочных требований (см. табл. 2), кроме ранее высказанных замечаний, вызывает сомнение введение «стажа работы на предприятии». Это значит, что работник, пришедший с другого профильного предприятия, не может претендовать на должность, даже если у него есть большой опыт работы в другой организации.

Структурной составляющей рассматриваемой системы количественных определителей карьерного потенциала и процесса карьерного роста являются системы ротации кадров и их рангового продвижения. Свою положительную оценку им в принципиальном плане мы уже высказали. Автор достаточно убедительно обосновывает необходимость ротации, приводит подробный перечень ее положительных характеристик и указывает возможные недостатки, проведя даже ее классификацию по различным признакам [3, с. 12–15]. Вместе с тем он считает, что ротация выступает разновидностью внутреннего найма, что, на наш взгляд, не совсем верно. Функции внутреннего найма с ее помощью могут осуществляться лишь частично, когда работник в силу необходимости согласен переходить или переводиться на вакантное или ключевое место в организации. В других случаях это будет смена профессий, поочередное пребывание в какой-либо должности или обновление кадрового состава. Система ротации требует применения определенных нормативных процедур, например конкурсного отбора кадров (на установленные сроки), срочной контрактной системы найма и др.

Бесспорно, такая нормативная система на базе существующего законодательства может быть создана и самой организацией. Она потребует четкой разработки сроков ротации или иных признаков для разных категорий, должностей и профессий персонала. Попытки автора опереться здесь на мнения респондентов, полученные в результате социологического опроса, не увенчались успехом. Поэтому он вынужден был констатировать, что «работники, перемещаемые в порядке ротации, должны, по возможности, занимать каждую должность до истечения *энтузиазма*» (выделено нами. – Авт.) [3, с. 20]. Но энтузиазм, как известно, – категория качественная, а не количественная.

Что касается самих количественных показателей ранговой системы, то и они не лишены серьезных недостатков. Прежде всего, эта система должна не подменять существующую тарифную систему, а лишь расширять ее, создавая дополнительный диапазон для осуществления карьерных притязаний (профессиональная карьера, карьера разнообразия и др.) и дополнительный мотивационный

стимул. Предложенная 10-ранговая система и количественные показатели присвоения рангов не решают этих задач (см. табл. 3).

Совершенно необоснованной выглядит «цена» одного балла основных коэффициентов. Так, чтобы претендовать на 2-й ранг с новой прибавкой в 10 % к заработной плате (от уровня минимального заработка на предприятии, как предлагает автор), необходимо лишь на один балл увеличить свой коэффициент полезности. Такая же прибавка для 3-го ранга уже требует повысить на один балл и свой профессионализм. Подобная же закономерность заложена в 4-й и 5-й ранги, хотя здесь цена этих баллов определяется уже 15 %-ной надбавкой. В различиях 7-го и 8-го рангов опять «работает» лишь один балл коэффициента полезности, а в 9-м 10-м оба показателя совсем не изменяются. Создается впечатление, что эта система является стимулом лишь для стажа работы на фирме и дополнительного освоения других должностей.

В самом деле, чтобы с 10 %-ной надбавки к заработной плате перейти к 135 %-ной, необходимо увеличить свою «полезность» относительно 1-го ранга лишь на 7 баллов, т.е. менее чем на 50 %, а «профессионализм» и того меньше – на 3 балла. В то же время для этого надо иметь 21 год стажа работы на предприятии. Таким образом, это скорее патерналистская система и в незначительной степени карьерная (ротации).

Возвращаясь к основной цели данной статьи – исследованию взаимосвязи качественных и количественных характеристик в карьерном менеджменте, следует сделать вывод, что эта система, хотя необходима и возможна, но достаточно сложна и требует больших и серьезных методических разработок. Более подробно она проанализирована в [1].

Таким образом, нецелесообразно создавать оценочные системы, полностью базирующиеся только на количественных показателях. Системы должны быть комбинированными, а отдельные критерии – иметь качественные характеристики.

Список литературы

1. Оценка работников управления / под ред. Г. Х. Попова. – М.: Моск. рабочий, 1976.
2. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М., 1957.
3. Хапов А.Б. Совершенствование системы управления карьерой персонала организаций региональной экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Нальчик, 2003.

УДК 658.3–057.17(47)

Менеджмент в современной России: необходимость и возможности формирования социально позитивного профессионального сознания новых менеджеров

В статье рассматриваются особенности российской национальной модели управления, современной экономической теории и теории менеджмента и их влияние на формирование социально позитивного профессионального менталитета при обучении профессии менеджера.

The article deals with special features of the Russian national management model, present economic theory and management theory and their influence on the formation of the socio-positive professional mentality during the manager-job training.

Ключевые слова: менеджмент, управление, модель управления, российская модель управления, менеджер.

Key words: management, management model, the Russian management model, manager.

Если обобщить и попытаться выразить одной фразой общее впечатление от сложившейся ситуации в области управления (государственного, внутриорганизационного и иного общественно значимого) в нашей стране, то скорее всего это будет ситуация «кадрового голода». Действительно, наблюдая и анализируя окружающую действительность, можно увидеть множество стратегически и тактически неверных, а также социально опасных управленческих решений, принимаемых некомпетентными специалистами, по разным причинам занимающими руководящие должности. В такой ситуации выходом может стать увеличение абсолютного числа людей, имеющих и применяющих на практике системные профессиональные знания в области управления, причем не обязательно полученных в рамках обучения по специальности «Менеджмент». В практике многих вузов становится естественным предлагать общеэкономические и управленческие дисциплины в качестве спецкурсов в составе регионального компонента государственного образовательного стандарта. В то же время, по нашему мнению, конечная эффективность применения управленческих знаний в современных условиях находится под влиянием как минимум двух факторов, во-первых, российской национальной модели управления, и, во-вторых, собственно содержания предлагаемых теоретических управленческих знаний. Рассмотрим эти факторы подробнее.

В отношении первого фактора наша гипотеза может быть сформулирована следующим образом: в мире объективно существуют различные национальные модели управления, и одна из них, безусловно, российская. Специфические черты российской национальной модели управления (жесткая вертикальная иерархия структуры управления, безусловная ценность и очарование власти как таковой, индивидуализация и наделение сверхъестественными чертами только верховной для конкретного индивида власти, патриархальный и доброжелательный характер отношений в системе управления, делегирование принятия решений на верхний уровень управления, приоритет личных отношений перед деловыми и т. п.) распространяются внутри страны на все сферы деятельности и уровни властных и управленческих отношений, поэтому уже не столько природные качества, сколько получаемые в результате образования профессиональные качества управленца (менеджера) в современных условиях приобретают решающее значение для эффективности и устойчивости нашего государства, в том числе экономики.

Национальная модель управления, как она есть, безусловно, является не столько интересным предметом научной дискуссии, сколько весьма значимым фактором успешности социально-экономического развития любого национального государства. Её значение настолько велико, что рассмотрение и обсуждение сущности, основных черт и специфики национальных моделей управления может представляться интересным не только теоретикам и практическим специалистам в области управления и экономики, но и представителям других социальных наук, чей предмет исследований так или иначе затрагивается влиянием данного феномена, и даже представителям культуры. Например, многие писатели в своих художественных произведениях делают такие попытки (М. Е. Салтыков-Щедрин, Б. Акунин и др.). Однако, на наш взгляд, эта тема настолько глобальна, что на сегодняшний момент познание российской национальной модели управления может носить скорее чисто умозрительный (гипотетический) характер, когда определённые утверждения высказываются российскими исследователями среднего и старшего возраста как гипотезы, основанные скорее на осознаваемых только сегодня данных собственного длительного включенного наблюдения способов коллективного и индивидуального выживания в уникальную эпоху расцвета, падения и замещения советского строя, чем на конкретных результатах специальных и узконаправленных научных исследований. Возможно, наши гипотезы когда-нибудь будут подтверждены такими исследованиями, однако на сегодняшний момент в них нет особой необходимости, поскольку именно открытая научная дискуссия специалистов различного про-

филя может являться необходимым и достаточным способом создания базисных представлений о данном предмете.

По нашему мнению, национальная модель управления представляет собой сформированную в ходе этно- и социогенеза отдельной нации присущую только ей (нации) специфическую, взаимообусловленную и взаимозависимую совокупность ценностей, целей, принципов и методов управления в социальной сфере, позволяющую эффективно и долгосрочно управлять конкретным государством, обществом и их отдельными элементами. Поскольку неэффективное управление обычно (в исторической перспективе) не является долгосрочным, то рассматривать подобные отступления в управленческой практике, наверняка имевшие место в каждой стране, следует как случайные флуктуации. При этом сама национальная модель управления, безусловно, может носить условно временный (преходящий) характер, т. е. изменяться вместе с изменением конституирующих характеристик нации, однако временные рамки таких изменений должны охватывать длительность жизни не одного, а нескольких поколений.

Российская национальная модель управления на сегодня, бесспорно, имеет место быть, и ее специфические черты, которые, на наш взгляд, никогда не будут окончательно изжиты в любом истинном россияnine, определяются в первую очередь так называемой «генетической» (подсознательной, невербализованной, вмещающей опыт прежних поколений) памятью россиян. Особенности такой памяти любого народа обусловлены, как водится, географией расселения и историческим ходом социально-экономического развития этноса, в нашем случае это, соответственно, значительность неосвоенных и слабоосвоенных российских территорий, позволяющая даже особо беспокойным россиянам сохранять пиетет и физическую дистанцию в формальных отношениях с верховной властью, и определенная длительность особых (патриархальных, комфортных, нескандальных) отношений народа и правителей в тысячелетних условиях наследуемой княжеской (царской) власти, христианства как основной религии и даже крепостничества как формы социально-экономических отношений. «Богоданность» царской власти, народная вера в «доброе царя», отношения между царем и подданными как между «отцом и детьми», как следствие, принципы невмешательства царской власти в отношения господ и слуг на нижних ступенях иерархии – всё это, по нашему мнению, благополучно трансформировалось ещё в прошлом веке в советские, а сегодня в современные управленческие модели в различных сферах деятельности и на различных уровнях управления.

Наиболее ярким подтверждением этого тезиса является тот факт, что до сих пор глава нашего государства воспринимается как

последняя и главная инстанция в разрешении противоречий между местными управленцами и населением, и этот факт признан не только населением, в течение многих лет пишущим письма (челобитные) и активно жаждущим попасть на непосредственный прием к главе государства (национальному лидеру) лично или онлайн, но и руководителями нашего государства, регулярно предоставляющими такие возможности населению, и даже теми самими местными управленцами, которые с каждым годом, по-видимому, руководствуясь печальным опытом предшественников, всё более ужесточают контроль и фильтрацию наиболее доступных им информационных потоков в этом направлении. В данном случае продолжительная практика телеконференций (онлайн-общения) с В. Путиным, за которыми мы регулярно следим, безусловно отражает усилия этих управленцев даже на экране, не говоря уже о том, что именно об этих усилиях говорят желавшие, но не попавшие в результате местной фильтрации на региональные телеплощадки люди. Продолжает и развивает эту, по сути, чисто управленческую технику глобальной обратной связи интернет-деятельность Д. Медведева, предлагающая непосредственную и в сущности нефильТРованную связь с главой государства уже другому поколению, для которого монитор важнее телевизора. Однако цели высокого общения другого поколения всё те же – описание проблем на местах, жалобы на жадных чиновников, некачественных управленцев, упреки и т. п.

Даже сила конкретной исторической личности, на наш взгляд, вторична в нашей национальной модели управления, поскольку её с успехом может заменять харизма и авторитет верховной власти в целом, а индивидуальные особенности такой личности будут восприниматься большей частью населения как безусловно положительные и единственно возможные. При этом наблюдаемое, но не всегда правильно трактуемое поведение правителей разных рангов служит сигналом для соответствующего поведения общества в целом, хотя при определенных условиях, в том числе внешнем вмешательстве, культивирование негативного восприятия конкретной личности правителя может стать основанием для ниспровержения всей системы власти, как это произошло в октябре 1917 г. Однако воссоздание привычной и понятной вертикали власти после Гражданской войны, состоявшаяся индивидуализация верховного правителя автоматически, на наш взгляд, вернула достаточно привычные (в чем-то патриархальные) отношения народа и власти. Как представляется, в нашей стране любая неопределённость во властной пирамиде порождает неустойчивость системы «власть – народ». Именно поэтому в нашей стране никогда не будет *парламентской* республики в европейском понимании этого термина, поскольку в здоровом российском национальном сознании власть всегда инди-

видуализирована, соответственно личность и богоизбранность «добротого царя» (как бы он не назывался) безусловна, в то время как парламент не имеет лица вовсе и воспринимается если не как лишний рот, то лишь как «рабочий инструмент» власти. Такая же система отношений распространяется на системы управления субъектов Российской Федерации, именно поэтому нам, чтобы не упоминать пресловутую Чукотку, так интересен и показателен пример Чувашии, в которой, как нам кажется, именно личное поведение и позиция руководителя данного субъекта Российской Федерации позволили коренным образом и, по-видимому, к лучшему изменить практику государственного и местного управления, а также модель поведения должностных лиц, например того же ГИБДД.

Таким образом, национальная модель управления, на наш взгляд, в принципе оказывает безусловное влияние на практическую управленческую деятельность в различных хозяйствующих организациях как прибыльных, так и не прибыльных, поскольку так или иначе автоматически создаёт подобные модели властных отношений на всех уровнях экономической и внутриорганизационных систем управления, т. е. когда руководитель организации также может наделаться сверхъестественными чертами.

В нашей стране ещё в советское время система градообразующих предприятий и двойной формы управления (политико-производственной) создала касту «богочеловеков» регионального и местного масштаба, когда именно секретари горкомов, обкомов и «красные директора», каждый на своей территории, именно в силу своей должности и полномочий, а не личностных качеств, были абсолютно всеильны и могли, по мнению остальных людей, буквально всё. Решения таких людей на подвластной им территории не оспаривались, а выполнялись без раздумий и разговоров. В то же время в периоды революций (реформ) именно таких людей уничтожают в первую очередь, занимая освободившееся место, но не роняя престижа власти, что подтверждает общее правило, поскольку принудительная смена персоналий, на наш взгляд, не затрагивает системные управленческие отношения в принципе. Интересно, что определенная часть советской партийной номенклатуры, судя по их выступлениям и беседам в то время, не отдавала себе в этом отчет, считая себя особенными именно в силу личностных качеств, а не должностных, и именно этим фактом можно объяснить столь сильные разрушения в системе государственной власти в 90-е годы, когда слово «власть» по отношению к её представителям звучало насмешкой.

В свою очередь, современные российские бизнес-организации, ставшие пионерами предпринимательства в современной России, прошли за последние 20 лет совсем не легкий путь, и имеют свои,

чисто российские особенности становления и развития бизнеса, в том числе и в сфере управления. Менеджерская революция в нашей стране пока не произошла, хотя мы и близки к этому в силу, в том числе, естественной убыли в среде предпринимателей-собственников бизнеса, начинавших в 80-е и 90-е гг. прошлого века (сравнивая списки персоналий и обзорные публикации СМИ), и роста абсолютной численности профессиональных наемных управленцев, имеющих профильное отечественное и зарубежное образование. По нашей статистике большая часть собственников получает определенное удовольствие от своей деятельности и не спешит превратиться в рантье. Поэтому, с нашей точки зрения, большая часть выживших российских бизнес-организаций, особенно в регионах, всё ещё является в своей деятельности как бы зеркалом личности своих основателей и хозяев: это проявляется в выборе сферы деятельности, методах работы, степени деловой агрессивности, в отношении к работникам и государству. Наемные менеджеры такого хозяина при следовании именно российской, а не американской, например, национальной модели управления, должны чувствовать себя более защищенными и ощущать свое подражающее поведение как единственно верное.

Исключение здесь могут составлять такие организационные монстры, как РЖД или предприятия сырьевой и энергетической отраслей (в силу особенностей групповой или клановой собственности), а также молодые растущие организации в сфере высоких технологий в области информации и коммуникаций (здесь, в силу специфики данной сферы деятельности законы управления в сложных технических системах, которые не имеют национальных черт и носят универсальный характер, переносятся в системы управления персоналом).

Безусловно, общая эффективность экономики напрямую зависит от эффективности управления. В социально-экономических системах ключевыми объектами и субъектами управления являются люди. Наиболее эффективно управлять согласно современным теориям могут только те из них, кто одновременно имеет способности, возможности и желание это делать. Если способности к управлению согласно закону нормального распределения не имеет только 5–15 % популяции, то до 85 % имеют такие способности от зачаточных до максимально возможных. Поскольку такие способности можно развивать, используя для этого специальные знания, то в данном случае ключевое значение для нашей страны приобретает профессиональная подготовка.

Содержание теоретической профессиональной подготовки менеджеров, или изучающих менеджмент, есть второй фактор, выделенный нами ранее. Речь в данном случае идет о тех элементах

экономической теории, в том числе научном менеджменте, которые в той или иной форме формируют классовое и сословное мировоззрение менеджеров или управляющих, а также закладывают модели социального и профессионального поведения в дальнейшем.

Так, повсеместное распространение в XX в. благодаря процессам глобализации и деятельности международных организаций получила несколько упрощенная версия экономической теории, провозглашающая основной целью производства, абсолютной ценностью и экономической добродетелью исключительно *максимизацию прибыли*. Понятно, что экономическая теория, безусловно, в определенной степени всегда как наука политически ангажирована¹, но слишком многие даже не пытались относиться к ней критически до недавнего времени. Между тем такая версия содержит несколько теоретических установок, имеющих важное значение для устойчивости существующих систем социальной защиты. Например, нельзя не заметить, что на практике произошел явный перенос акцентов, и рыночная экономика как «система производства, ... и потребления благ» признается не только автономной, но и как бы первичной по отношению к обществу системой, хотя на самом деле экономика лишь обслуживает общество. Нельзя также не отметить фактический приоритет, скажем так, *предложения* материальных благ и услуг перед их объективным *спросом*. Предложение жизненно важных материальных благ и услуг в промышленно развитых и развивающихся странах обеспечивают в большинстве своем крупные корпорации, что, во-первых, предоставляет им полную свободу делать это в условиях либерального рыночного хозяйства наиболее выгодным для себя образом, в том числе и в ущерб миру, стране и населению, и одновременно постоянно усиливает их ресурсную (как источника дохода и материальных благ) значимость для того же населения. Как следствие, возникает и широко распространяется идеома о необходимости специально организованной защиты, по существу, от действия объективных экономических законов практически всего населения. Таким образом, очевидным для всех становится фактическое признание пассивного характера жизни и деятельности населения как экономического субъекта, «объективно» не способного самостоятельно справиться с жизненными возможностями и обязанностями, что, в свою очередь, во-первых, настоятельно требует усиления роли и ресурсов наиболее активных экономических субъектов – корпораций, управленческого и государственного аппарата, а во-вторых, необоснованно раздвигают грани-

¹ Провозглашала правильным наиболее выгодный для какой-либо силы (страны) экономический порядок, в первую очередь посредством формирования мировой финансовой системы определенным образом.

цы систем социальной защиты, порождая неадекватные ожидания целых поколений.

Таким образом, роль и власть менеджмента (как аппарата управления) организаций-работодателей может возрастать в той мере, в какой остальное население признается ограниченно дееспособным. Поскольку власть развращает, то как усвоенные аксиомы «научного» менеджмента (победа любой ценой), так и отсутствие личных и корпоративных социально положительных жизненных ценностей и норм у профессиональных менеджеров позволяют им вести себя таким образом, при котором причинение вреда обществу – лишь вопрос времени. Рано или поздно такие менеджеры нарушают закон – юридический, нравственный, религиозный, не только причиняя некий физический вред обществу, но и подавая тем самым пример ненадлежащего поведения окружающим.

Подводя итог, с учетом вышеуказанных тенденций и специфических черт российской модели управления, можно резюмировать, что поскольку профессиональные качества менеджера в настоящее время могут являться ключевыми для обеспечения эффективности деятельности организации, отрасли, региона и т. п., то, по нашему глубокому убеждению, российское высшее образование должно не только давать профессиональные знания, но и формировать позитивное мировоззрение и экономическое мышление молодых специалистов, что всегда и делалось в рамках специалитета. В рамках бакалавриата, к сожалению, возможности сопутствующего (мировоззренческого), а не только узкопрофессионального образования весьма ограничены. Поэтому в идеале профессиональная подготовка менеджеров не должна ограничиваться рамками исключительно специальности «Менеджмент», и поскольку административная карьера может быть доступна выпускнику высших учебных заведений по любой специальности, как связанной, так и не связанной с реальной экономикой, на всех специальностях среднего и высшего образования в обязательном порядке должны даваться, с учетом позитивных черт национальной модели управления, основы теории управления (менеджмента), экономики, государства и права, конфликтологии, социологии и психологии управления, а также управления персоналом. Как нам представляется, только в этом случае можно будет создать мощный управленческий потенциал, готовый к реализации в любой момент времени и ситуации.

Особенности телемаркетинга на рынке товаров для новорожденных

В статье произведен анализ потенциала использования телемаркетинга на специфическом рынке товаров для новорожденных. Уточнено определение телемаркетинга, предложен вариант систематизации инструментария телемаркетинга. Разработана структура системы телемаркетинга товаров для новорожденных и предложен метод оценки эффективности телемаркетинговой деятельности.

The article analyzes the potential of applying the telemarketing at the specific baby-goods market. The definition of telemarketing is improved, the variant of systematization of telemarketing instruments is offered. The structure of the telemarketing system for baby-goods and the method of evaluating the effectiveness of the telemarketing activity are worked out.

Ключевые слова: комплекс телемаркетинга, товары для новорожденных, оценка эффективности телемаркетинговой деятельности.

Key words: telemarketing complex, baby goods, evaluation the effectiveness of the telemarketing activity.

Как отмечается многими исследователями (П. Аллен, И. В. Алясьев, Г. Л. Багиев, Т. Жданова, Ф. Котлер, Ж. Ж. Ламблен, Дж. Рос, З. Фёгеле и др.), бизнес становится все больше клиенто-ориентированным, все большее внимание уделяется установлению личного контакта с клиентом, завоеванию его доверия и лояльности [3, с. 48].

Традиционные виды рекламы не всегда приводят к должному эффекту. В связи с этим развиваются новые методы доведения информации до потребителя, к числу которых относится телемаркетинг.

Практика организации телемаркетинга подробно описывается в работах П. Аллена, А.В. Бруссер, Д. Мори, Б. Стоуна, П. Кокрана, в статьях Л.А. Витковой, А. Кузнецова, А.М. Ризаева, С. Соммерсби, а также на сайтах крупных компаний, предоставляющих услуги телемаркетинга («КонМарк-FC» «Промотехнологии», «So'call») [7, с. 46].

В то же время отмечается недостаток научной литературы, которая бы отражала теорию и принципы организации системы телемаркетинга.

Многие исследователи слабо дифференцируют понятия «телемаркетинг», «продажи по телефону», «активные продажи», представляя их как систему сбыта продукции при помощи телефонных переговоров. Некоторые авторы (П. Аллен [1, с. 288], И. В. Алясьев [2, с. 96], П. Кокран [5, с. 101]) вообще не приводят определения.

Сложность формулирования определения связана с многосторонностью явления. К настоящему времени изучена только техническая сторона, выработаны рекомендации для телемаркетологов, менеджеров, управляющих телефонными продажами. Всеобъемлющих трудов, раскрывающих все грани телемаркетинга, исследующего элементы этой сложной системы, пока в научной литературе нет.

Отсутствие глубоких исследований затрудняет создание определения.

Один из практикующих специалистов и организатор тренингов в сфере телемаркетинга А. М. Ризаев предлагает следующее определение телемаркетинга: *«Телемаркетинг – открытая система, совокупность процессов и действий, направленных на удовлетворение потребностей клиента в информации с целью изменить систему ценностей потребителя. Конечной целью телефонных переговоров является совершение сделки».*

Достоинством данного определения является отраженная в нем совокупность всех видов деятельности, осуществляемых в процессе телемаркетинга – оказание информационной услуги, коммуникация, продажа. Также немаловажно, что данное определение вбирает в себя разные стороны явления – систему, вид деятельности, услугу, процесс. Недостатком же является акцентирование внимания на изменении системы ценностей потребителя и совершении сделки как конечной цели телемаркетинга, в то время как, по мнению автора настоящей статьи, цели телемаркетинга должны быть увязаны с целями всей системы маркетинга на предприятии. Помимо этого, данное определение не выявляет ключевого отличия телемаркетинга от других инструментов директ-маркетинга, а именно: использования средств телекоммуникации.

Нами предлагается дополнить данное определение таким образом, чтобы в нем была отражена принадлежность телемаркетинга к системе маркетинга в целом, а также его ключевая особенность, заключающаяся в использовании средств телекоммуникации:

«Телемаркетинг – элемент системы маркетинга, представляющий собой совокупность процессов и действий, направленных на удовлетворение потребностей клиента в информации с помощью средств телекоммуникации и имеющих своей конечной целью совершение сделки».

Структура комплекса телемаркетинга, выбор его инструментария, формат проведения телемаркетинговых мероприятий зависит от того, какие стратегические цели ставит перед собой организация, какие товары предлагает и на каком рынке работает.

В научной литературе нет четкого описания и систематизации инструментария телемаркетинга. Однако подробное описание инструментов телемаркетинга и возможностей их применения можно найти на сайтах крупных отечественных и иностранных компаний – поставщиков услуг телемаркетинга («КонМарк-FC», «Промо-технологии», «So'call» и др.). На основе изученного описания инструментов входящего (пассивного) и исходящего (активного) телемаркетинга автором построена схема, отображающая комплекс телемаркетинга в целом с его базовым инструментарием (рис. 1).



Рис. 1. Комплекс телемаркетинга

А. В. Бруссер подробно описывает преимущества и недостатки различных форматов организации телемаркетинга [4, с. 38].

На основе изученных критериев выбора формата проведения телемаркетинговых мероприятий автором предложена матрица, позволяющая осуществлять данный выбор, исходя из масштабов деятельности организации и целей телемаркетинговых мероприятий (см. табл. 1).

**Матрица выбора формата проведения
телемаркетинговых мероприятий**

Применение телемаркетинга Размер компании	Проведение разовых телемаркетинговых акций	Создание базы данных	Телемаркетинг – часть профиля компании
Малые и средние организации	Отдел продаж, Аутсорсинг услуг контакт-центра	Аутсорсинг услуг контакт-центра	Собственный контакт-центр, Инсорсинг контакт-центра
Крупные организации	Аутсорсинг услуг контакт-центра	Собственный контакт-центр, Аутсорсинг услуг контакт-центра	Собственный контакт-центр

Таким образом, выбор того или иного формата организации телемаркетинга во многом обусловлен задачами, которые стоят перед компанией. Если необходимость в контакт-центре возникает в результате проведения разовой акции (например рекламной кампании или маркетингового исследования), то имеет смысл воспользоваться услугами аутсорсинга.

В долгосрочной перспективе рентабельность собственного контакт-центра, как правило, выше, чем стороннего. У обоих вариантов есть также неявные плюсы и минусы. Например, при использовании «чужих» операторов компания передает и собственный центр компетенции по взаимодействию со своими клиентами, и эти знания перестают накапливаться внутри компании. С другой стороны, качество управления в собственном контакт-центре достигает такого же уровня, как и в аутсорсинговом, только после довольно продолжительного периода эксплуатации.

По мнению экспертов, собственный контакт-центр стоит создавать в тех случаях, когда он является частью основного профиля организации или необходим для выполнения ее ключевых функций.

Создание собственного контакт-центра становится неизбежным, если организация нуждается в специально обученном персонале или в высокой степени защиты собственной информации (банки, силовые структуры и др.).

Для рекламных кампаний, услуг виртуального офиса или службы «общей» информации эффективнее и выгоднее использовать аутсорсинг. На него могут быть вынесены дополнительные услуги,

региональные подразделения или обработка «избыточных» обращений при пиковых нагрузках.

Есть также смешанный вариант – инсорсинг, когда собственный контакт-центр управляется и обслуживается внешней, профильной компанией. Основным критерий в данном случае – количество клиентских обращений в компанию. Пороговой величиной являются 2,5 тыс. обращений в сутки. Если количество вызовов превышает эту величину, руководству компании есть смысл задуматься о создании собственного внутрикорпоративного контакт-центра. При меньшем количестве обращений дешевле использовать ресурс аутсорсинговых компаний [8].

В зависимости от сферы деятельности компании функции телемаркетинга могут варьироваться. Проверенные технологии коммуникаций на детском рынке работают с существенными корректировками. Эффективность прямой рекламы на порядок ниже, так как реклама как источник информации о продукции имеет низкий рейтинг доверия целевой аудитории.

Эффективные способы продвижения детских товаров – инструменты, «находящиеся за линией» прямой рекламы (BTL). Это трейд-маркетинг, директ-маркетинг, специальные интерактивные программы лояльности для потребителей; инструменты пиара – работа с лидерами мнений (педиатры, акушеры, специалисты по детскому развитию, психологи). В частности, одним из эффективных способов продвижения детской продукции может служить телемаркетинг.

Телемаркетинг дает возможность сделать приобретение товаров более доступным для мам с маленькими детьми, а также предоставлять своевременную информационно-консультативную помощь по телефону.

Автором произведена оценка возможностей телемаркетинга применительно к сегменту товаров для новорожденных, а именно решения телемаркетинга, учитывающие особенности данного рынка (табл. 2).

Таблица 2

Решения телемаркетинга для рынка товаров для новорожденных

Особенности рынка	Телемаркетинговые решения
Ограниченность покупательниц в перемещении	Продажи и обслуживание по телефону
Потребность в информации и консультативной помощи в воспитании	Консультации и информационная поддержка специалистов по телефону
Повышенные требования к качеству продукции	Постоянное повышение качества продукции и обслуживания за счет телемаркетинговых исследований потребностей и удовлетворенности покупателей

Автором предлагается структурировать телемаркетинговую деятельность в сфере товаров для новорожденных по наиболее важным для данного рынка направлениям: исследования, информирование, продажи (рис. 2).



Рис. 2. Система телемаркетинга товаров для новорожденных

Наиболее целесообразным представляется использовать следующие инструменты телемаркетинга для продвижения товаров для новорожденных: единая справочная служба, информационный обзвон, телемаркетинговые исследования.

Такой элемент комплекса телемаркетинга, как прямые продажи (или «холодные звонки») не подходит для данного рынка, поскольку в целом товары для детей можно отнести к недорогим товарам народного потребления, которые пользуются высоким спросом, и их продвижение по телефону не оправдывает затраты [6].

Исключением может быть только предложение уникального товара, который может заинтересовать молодую маму. Наиболее эффективными будут перекрестные продажи существующим клиентам и обслуживание заказов по телефону, т. е. фактически в данном случае телефонные продажи являются лишь элементом сервиса компании, а не направлением сбытовой политики.

Таким образом, в рамках телемаркетинговой деятельности может осуществляться совершенствование работы организации по двум ключевым направлениям: *работа с маркетинговым профи-*

лем покупателей (исследования, анализ данных, полученных в процессе общения с клиентом) и *контроль соответствия маркетинг-микса данному профилю*.

Оценить эффективность телемаркетинговой деятельности довольно точно позволяет отчетность в табличной форме, предоставляющая информацию о количестве звонков, совершенных покупок, о вопросах клиентов, количестве заполненных анкет и т. п.

Оценка эффективности может производиться по направлениям телемаркетинговой деятельности:

- Исследования: количество собранных анкет за период; отношение количества опрошенных к количеству звонков; количество заполненных формуляров заказов/рекламаций/вопросов и т. д.

- Информационная поддержка: количество проведенных консультаций по телефону за период, количество телефонных и SMS-предложений информационного характера за период, отношение количества звонков к числу проинформированных и т. д.

- Прямые продажи: количество обработанных заказов за период, объем проданных по телефону товаров в количественном выражении.

Оценить экономическую прибыль от мероприятий телемаркетинга можно по следующим параметрам: общая стоимость товаров, заказанных по телефону; рыночная стоимость базы банных телефонных номеров; рыночная стоимость маркетинговых исследований и анализа рынка, осуществленных с помощью телемаркетинга.

На основе вышеизложенного, нами предлагается следующая формула для оценки совокупного эффекта от телемаркетинговой деятельности:

$$E_{\text{телем}} = (P_{\text{телем}} : Z_{\text{телем}}) \cdot 100 \% ,$$

где $P_{\text{телем}}$ – прибыль от телемаркетинга,
 $Z_{\text{телем}}$ – затраты на телемаркетинг.

$$P_{\text{телем}} = (Q_2 - Q_1) + (C_1 - C_2) + \Sigma V ,$$

где Q_1 – совокупный объем продаж по всем каналам до применения телемаркетинга,
 Q_2 – совокупный объем продаж по всем каналам после применения телемаркетинга,
 C_1 – затраты на маркетинг до применения телемаркетинга,
 C_2 – затраты на маркетинг после применения телемаркетинга,
 ΣV – совокупная рыночная стоимость продуктов телемаркетинга (базы данных, телемаркетинговые исследования, анализ рынка).

$$Z_{\text{телем}} = Z_{\text{орг}} + Z_{\text{о.т.}} + Z_{\text{меропр}},$$

где $Z_{\text{орг}}$ – затраты на организацию системы телемаркетинга,

$Z_{\text{о.т.}}$ – затраты на оплату труда сотрудников службы телемаркетинга,

$Z_{\text{меропр}}$ – затраты на проведение телемаркетинговых мероприятий.

Возможно также косвенно оценить вклад телемаркетинга в улучшение таких показателей деятельности компании как лояльность, удовлетворенность и т. д., путем сопоставления показателей до введения телемаркетинга и после.

В целом развитие российского рынка потребительских товаров и рост розничных торговых сетей ставит перед компаниями задачи в области взаимодействия с потребителем и поддержания с ним постоянного контакта, что позволит повысить эффективность и конкурентоспособность компании. Особенного внимания заслуживают стратегические решения, направленные на совершенствование системы маркетинга взаимодействия, которые можно реализовать за счет разнообразных форм прямой коммуникации с потребителями. Индивидуальный подход важен для таких специфических сегментов рынка, как например, рынок товаров для новорожденных, особенностью которого является ограниченность покупателя (матери новорожденного) во времени, свободе передвижения (доступе к магазинам), потребность в квалифицированной информации о продукте. Грамотное применение такого инструмента, как телемаркетинг способно привести систему маркетинга компании в соответствие с особенностями данного рынка, позволяя достигнуть высокого качества сервиса, добиться доверия покупателей и, как результат, повышения лояльности клиентов.

Список литературы

1. П.Аллен, Дж. Вуттен. Продажи. – 5-е изд.– СПб.: Питер, 2003.
2. И.В. Алясьев, Е.А. Александрова. Особенности национальных «холодных звонков» или самоучитель игры на телефоне. – М.: Эксмо, 2007.
3. Багиев Г.Л. и др. Маркетинг: учеб. – СПб.: Питер, 2007.
4. Бруссер А.В. Телемаркетинг, или Продай их за минуту. – Ростов н/Д.: Феникс, 2010.
5. Кокран П. Продажи по телефону при помощи исходящих звонков. Руководство по управлению / пер. с англ. – М.: НИРРО, 2004.
6. Кузнецов А. Продавцы «за кадром» // Бизнес. – № 15. – 2006. С. 99.
7. Мори Д. Искусство телемаркетинга. Сер. «Бизнес-класс». Ростов н/Д: Феникс, 2003.
8. Call-центр – не роскошь // СЮ. 2007. №9. URL: <http://www.infratel.ru/company/publications/100.html> (дата обращения 10.04.2011).

Географическое содержание образа туристской территории и проблема его достоверного отображения при продвижении туристских ресурсов

В статье рассмотрено влияние географического фактора на содержание имиджа туристских территорий, определена степень достоверности и формы искажения географической информации в изданиях рекламного характера (путеводители, сайты туристских центров), обоснована необходимость географической экспертизы туристской рекламы.

The author considers the influence of the geographic factor on the image content of tourist territories, identifies the degree of credibility and forms of misrepresentation of the geographic information in the advertizing publications (guide-books, tourist centers' sites). The necessity of the geographic expert examination of the tourist advertising materials is given proof of.

Ключевые слова: туристские ресурсы, туристские центры, реклама, информация, имидж туристских объектов.

Key words: tourist resources, tourist centres, advertising, information, the image of tourist objects.

Создание имиджа туристского региона – результат деятельности специалистов различного профиля. Традиционно к этой работе привлекаются маркетологи, знатоки пиар-технологий, дизайнеры. В последние годы интерес к данному вопросу проявляют географы, изучающие территориальную организацию туризма и географию рынка туристских услуг. Экономико-географическая направленность исследований подобного рода не вызывает сомнения. Менее очевидно выражена экономико-географическая составляющая в образной или имагинальной (имиджевой) географии, активно развивающейся на стыке экономических, естественно-научных и гуманитарных дисциплин [5]. Объектом исследования являются закономерности формирования и организации географических образов – систем понятий, представлений и стереотипов, характеризующих в сознании людей определённую территорию. Предмет изучения составляют современные и исторические образы как конкретно-исторические, так и диахронные. Прикладные исследования направлены на разработку имиджа административных и туристских регионов, объектов различного функционального типа и ранга, создание региональных и местных брендов.

Туристский имидж региона или отдельного географического объекта призван, согласно определению, отражать целостное, хотя и схематичное, стереотипизированное восприятие его в сознании потенциальных потребителей туристских услуг, быть непротиворечивым, эмоционально окрашенным – благоприятным, позитивным. Ради соответствия требованиям рынка из всего многообразия информации о территории вычленяется только то, что, по мнению разработчика, может вызывать интерес массового потребителя. Имидж, тем более бренд, вследствие этого искажает истинную картину географической реальности, нарушая права потребителя на получение объективной информации. Вопрос о соответствии *информационного* обслуживания критериям качества в настоящее время исследован недостаточно, особенно в свете социальных – просветительских и образовательных функций туризма. В центре внимания специалистов находятся, как правило, информационные технологии – бронирование и пр. Это определило цель данной статьи: выявить влияние географических особенностей на формирование туристского образа региона, определить степень достоверности и формы искажения географического содержания информации в изданиях рекламного характера (путеводители, сайты туристских центров).

Реклама в туризме почти полностью построена на использовании географических образов, доступных для восприятия носителями современного варианта массовой культуры. Рекламный образ региона – это всегда редукция элитарного научного образа (комплексного или отраслевого – географического, исторического, литературного и т. д.) до образа, который будет «соответствовать человеческой природе», если использовать тест на очевидность, предложенный Р. Апдерграфом и ставший популярным благодаря трудам американского маркетолога Д. Траута [11, с. 21]. Поскольку массовая культура создает собственный мир и мифологию, опираясь на архетипические представления [1, с. 483], предпочтение отдается тем элементам и компонентам географической реальности, которые несут в своей основе архетипические символы. Наличие именно этого свойства – вызывать у людей одни и те же неосознаваемые ассоциации, быть знаком, символом, архетипом коллективного бессознательного – является решающим фактором при вовлечении географического объекта в сферу рекламы спортивных, экологических, познавательных туров.

Сама специфика туристского продукта позволяет использовать многочисленные архетипические символы. Анализ символических образов, обобщенных К. В. Сельченком [7], показывает, что из 214 архетипов, представляющих интерес для создателей рекламы, 148 являются географическими объектами или тесно связаны с природной и культурной составляющими географической реальности [9] (см. табл. 1).

Таблица 1

**Компоненты географической картины мира в используемых
рекламой архетипических символах**

Компонент картины мира	Число слов-символов	Основные объекты и явления, наделенные положительной семантикой (по [7])	Места локализации
1. Сфера природы			
Вещественный состав литосферы и металлургическая продукция	6	Кристаллы, минералы, драгоценные металлы	Горные регионы, на равнинах – возвышенности и долины рек, сложенные твердыми породами
Рельеф земной поверхности	4	Гора, вулкан, скала, пещера	
Атмосфера	10	Атмосферные явления: ветер, роса, дождь, туман, молния	Побережья морей и озер, горные области
Гидросфера	7	Море, озеро, волны, родник, лед (ледник)	Побережья морей и озер, высокогорья
Почвенный покров	3	Плодородная почва	Степи
Растительный покров	20	Лес, дерево (дуб, сосна, пальма), красиво цветущие травянистые растения (роза, лилия, клевер, лотос)	Луга, хвойные и широколиственные леса умеренного пояса, тропические леса
Животный мир	28	Млекопитающие (олень, заяц, дельфин); птицы (журавль, лебедь, орел, цапля, ястреб)	Лесные и открытые ландшафты умеренного пояса
Геосистемы	3	Пустыня	Пустыни тропического пояса
Итого	81		
2. Социально-экономическая сфера			
Занятия населения	8	Отшельники, пилигримы, охотники	Слабо освоенные местности в горных и равнинных регионах
		Земледельцы, пастухи, кузнецы,	Сельские поселения, кочевья
Культурные ландшафты и domestифицированные растения и животные	43	Сад, плоды культурных растений (виноград, яблоко), одомашненные животные (петух, собака, кот, конь)	
Итого	51		
3. Сфера мифологии			
Мифические животные	4	Единорог, сфинкс, кентавр	Районы распространения мифа
Итого	136		

В туристской рекламе, как показывает анализ популярного журнала «Турнавигатор», для создания положительного имиджа региона широко используются изображения объектов лито- и гидросферы, выступающих в качестве ключевых элементов традиционной картины мира: гора, скала, пещера, ледник, родник, озеро, море. Горы, помимо того, что являются конкретными орографическими единицами со своими геолого-географическими особенностями и мифологией, символизируют величие, основательность, древность, скалы – постоянство, духовность. Пещера ассоциируется с духовным центром, углублением в тайну, с укрытием от невзгод, лед – с ожиданием, скрытыми жизненными силами, вечностью, стойкостью, аристократизмом. Символика объектов гидросферы связана с очищением, со свободой, вечностью (море, океан), покоем, размеренностью (волны), чистотой (родник), таинственным средоточием жизненных сил (озеро).

Положительную семантику имеют образы деревьев и трав (природная сила, колдовство, уединение). Дуб и сосна символизируют долголетие, пальма является символом женского начала и плодородия. Образ леса имеет двойственную природу (скрытая опасность, гармония красоты и хаоса), а пустыня, напротив, символизирует высоту духа, божественное откровение, солнечность. Имеющие отрицательную семантику топи и болота (распад духа, бесплодная деятельность) в рекламе, в том числе туристской, не используются. Из образов диких, домашних и мифических животных предпочтение отдается птицам (журавль, лебедь, орел, цапля, ястреб, павлин), олицетворяющим свет, солнце, добро, и бабочкам – символам возрождения, стремления к свету, а также несущим положительную семантику образам зайца, оленя, дельфина, слона. Медведь, часто используемый в рекламе таежных и арктических регионов, включен К. В. Сельченком в группу с отрицательной семантикой как архетипический символ жестокости и хищничества, скрытых за напускным добродушием. Этнолого-географический компонент рекламы представлен образами обжитого пространства. Дом и храм ассоциируются с профанным и сакральным центрами мироздания, сад выступает в качестве антипода стихийного леса.

Состав используемых символов согласуется в целом с объективным содержанием образов туристских регионов. Изображения гор и скал составляют основу образов Кавказа, Урала и Алтая, сочетание скал и водных объектов – Беломорского и Кольского Севера, Байкала, Прибайкалья, Дальнего Востока. Море (океан) и пальмы – классический бренд тропических курортов, ландшафты пустыни используются в создании образов Иордании, Египта, стран Магриба.

Большая часть символов уходит корнями в традиционную культуру со сложившейся в ней моделью дифференциации пространства. Ядро в нем ассоциируется с костром на туристской стоянке, домом (гостиницей, горным приютом), с очагом, печью. Популярны также символы, связанные с культурными ценностями привилегированных слоев общества, где очаг олицетворяет камин, а дом – дворец и усадьба. О том, насколько эти образы далеко ушли от представлений советской эпохи, позволяет судить цитата из выступления участника I Всесоюзного географического съезда С. М. Третьякова (1933): «Действительно, наши годы ломают и самый ландшафт. Как долго ландшафт деревни пребывал на уровне гоголевского, чеховского описания, определяясь купами индивидуальных садочков у хат и колокольнями церквей. На наших глазах церковь вытесняет силосная башня, трактор на поле и цистерны МТС вносят доселе небывалую черту в построение ландшафта» [12, с. 140–141]. Следует отметить, что в современной туристской рекламе хозяйственные объекты любого рода практически не используются, за исключением народных промыслов и предприятий, изготавливающих «брендовую продукцию», а также транспортных предприятий и объектов транспортной инфраструктуры. К туристским аттракциям принадлежат заброшенные рудники и некоторые недействующие предприятия.

В активных видах туризма основное содержание рекламного образа составляют объекты природы, выступающие в качестве базовых туристских ресурсов и переходящие вследствие этого из сферы ландшафтной в экономико-географическую. Сложные рекламные образы создаются на сайтах компаний, специализирующихся на горных туристских регионах. В качестве примера приведем результаты контент-анализа текстов, используемых в рекламной серии фотографий плато Укок и прилегающих хребтов Горного Алтая. Плато Укок – ядро создаваемого рекламного образа – упоминается наиболее часто, в том числе в качестве видовой точки, с которой открываются живописные виды (табл. 2). На снимках плато представлено в разных ракурсах и ипостасях. Фотографии передают красоту и выразительность пейзажа, меняющегося с изменением освещенности, содержат информацию географического этнокультурного содержания (курганы и балбалы – поминальные сооружения древних тюрков), отражают присущую массовой культуре склонность к мифологизации реальности («Мистический Укок»).

Таблица 2

Частотность упоминания топонимов в подписях к фотографиям
плато Укок и прилегающих территорий*

Объект	Число фотографий с упоминанием объекта	Объект как обзорная точка	Объект как точка фотофиксации					
			Ракурс съемки	Видение и восприятие объекта				
				Эстетическое	Физико-географическое	Этнокультурное	Религиозно-мистическое	В системе личной ойкумены
1. Плато Укок	37	5	5	9	8	8	1	6
Хребты								
1. Сайлюгем	2					1		1
2. Южно-Чуйский	1		1					
3. Северо-Чуйский	1							
Вершины								
1. Табын-Богдо-Ула	18		3	1			2	
2. Белуха	5		4				1	
3. Корона Алтая	1	1						
4. Иикту	2		2					
5. Шенелю	2		2					
6. Найрамдал	2		2					
Перевалы								
1. Судобай (Кара-Булак)	6	1			1	1		3
2. Теплый ключ	3	1				2		
3. Бетсу-Канас	3		1	2				
Озера								
1. Музды-Булак	2			1				
Реки								
1. Ак-Алаха	16							
2. Калгуты	10	1			3			2
3. Кара-Чад	7		1	1	3			
4. Бетсу-Канас	3	1			1			1
5. Ак-Кол	3			1				1
6. Судобай	1	1						
7. Кара-Булак	1				1			
8. Аргут	1				1			
Итого	127	11	21	15	18	12	4	14

Образ плато как достаточно обжитой и вследствие этого безопасной части туристской ойкумены передают фотографии стоянок и групп на маршруте. В число базовых компонентов имиджа входят вершина Табын-Богда-Ула, реки Ак-Алаха, Калгуты, Кара-Чад, а также гора Белуха – географическая и имиджевая доминанта всего

* По сайту «Укок Тур активные туры по Алтаю» [14].

Алтая. Образы вершин содержат мифологический компонент. Высокая частота упоминаний перевала Судобай, лежащего на второстепенном водоразделе плоскогорья Укок, не оправдана с физико-географической точки зрения и объясняется тем, что через перевал проходит тропа конного маршрута, рекламе которого и посвящена подборка снимков. Разнообразие фотосюжетов плато Укок позволяет потенциальному потребителю туристской услуги получить весьма полную информацию о внешнем облике и существенно важных с географической и исторической точек зрения особенностях территории.

Географическая составляющая успешно используется в рекламе других туристских объектов Алтая. Грамотно подана информация о турбазе «Семинский перевал» [15]. Сайт содержит краткую, но системно изложенную характеристику природно-ресурсного потенциала местности, раскрывает уникальность местоположения курорта, находящего у высшей точки Чуйского тракта.

Сайты туристских предприятий аналогичного профиля в Ленинградской области (курорт «Игора» [16], горнолыжный центр «Золотая долина» [17]) географическую составляющую имиджа игнорируют, если не считать таковой характеристику склонов для катания и содержание метеорологического бюллетеня. Отдельные сведения исторического характера и описания пейзажа приведены на сайте курорта «Туутари парк» [18]. Упор сделан на местных легендах, что вполне отвечает запросам массового потребителя. Однако неполнота информации ограничивает спектр предоставляемых услуг спортивными и развлекательными мероприятиями. Администрации курортов не реализуют возможности получения дохода от экскурсионного обслуживания посетителей (маршруты и игровые уроки геологической, этнографической и иной тематики), продажи картографической продукции и буклетов с научно-популярной и образовательной информацией, увеличения посещаемости объекта за счет групп и отдельных лиц, преследующих познавательные цели. Это позволяет говорить об упущенной выгоде, а также о нереализованных познавательных потребностях самих туристов, которые без соответствующей активизации остаются в латентном состоянии.

Учет географической специфики региона позволяет определить оптимальное соотношение развлекательной и познавательной (географической, историко-культурной) информации в рекламе туристской территории. В качестве примера приведем г. Великий Устюг, который в советское время позиционировался как малый исторический город Вологодской области с хорошо сохранившимися культовыми сооружениями и архитектурным ансамблем городской застройки, предприятием «Северная чернь». После появления нового регионального бренда, связанного с успешным продвижением и

реализацией проекта «Дом Деда Мороза», число туристов значительно выросло. Туристский поток в 1998 г. составлял около 3 тыс. человек, в конце 2000-х гг. – более 150 тыс. человек в год. Вместе с тем резко упала «имиджевая» ценность историко-культурных достопримечательностей Великого Устюга. Это привело к перераспределению локальных туристских потоков и прямым финансовым потерям Великоустюгского музея-заповедника, что вызвало конфликт интересов и многочисленные дискуссии на уровне местного и регионального сообщества. В настоящее время баланс между развлекательной и познавательной составляющими туров найден, страницы сайта «Дом Деда Мороза» информируют посетителей обо всех без исключения туристских достопримечательностях города и окрестностей [19]. Комплексно представлены природные и культурно-географические объекты Великого Устюга на сайте регионального туристско-информационного центра «Туризм и отдых в Вологодской области» [20]. Сайт музея-заповедника [21] посвящен исключительно объектам экскурсионного показа, что вполне закономерно. Проведенные мероприятия вернули имиджу города утраченную гармонию и непротиворечивость элементов. В контексте рассматриваемой проблемы следует отметить, что «брендинг» Деда Мороза отражает ориентацию разработчиков регионального имиджа на массовую культуру с ее тягой к традиционной и современной мифологии, к замене христианского комплекса языческим и неоязыческим. Характерно, что в число сувенирной продукции входит фигура Деда Мороза, исполненная в духе збручского идола или, по Б. А. Рыбакову, фаллического истукана Рода [6].

С точки зрения маркетинга достопримечательностей для создания позитивного имиджа туристского региона достаточно заострить внимание на уникальности базовых объектов. Это приводит к тому, что из всего арсенала методов географии выбирается феноменологический подход и практически не используется подход типологический, нацеленный на выявление общих для всего класса рассматриваемых объектов характеристик. Крайне немногочисленны случаи использования генетического подхода, позволяющего рассмотреть происхождение и эволюцию объекта. Он используется преимущественно в описаниях исторических городов, дворцово-парковых и усадебных комплексов, причем с точки зрения истории и искусствоведения, а не географии.

В качестве примера приведем «Туристский путеводитель по Ленинградской области», изданный под общей редакцией М. Б. Биржакова, в котором подраздел «Туристские ресурсы» ограничен кратким перечислением объектов культурно-исторического наследия, а соотношение исторической и географической информации по отдельным объектам превышает пять к одному [13, с. 30–31].

Не рассматривают авторы текстов особенности геологического строения региона, определившие формирование большей части памятников природы, например каньон реки Рагуши, а из всех геологических процессов упоминают только деятельность ледника.

Неполнота информации снижает качество путеводаителя как туристского товара. Однако к настоящему «информационному» ущербу, который пока еще трудно определить в количественном, тем более стоимостном выражении, приводят содержащиеся в тексте и картах фактические ошибки и неточности, обусловленные некомпетентностью составителей. Они многочисленны, в частности, в путеводителе по Гатчинскому району Ленинградской области [3] (см. [10]). Ошибки в рекламе туристских предприятий наносят ущерб имиджу фирмы. Путеводители издаются за счет средств бюджета субъектов федерации, районных, реже местных администраций, и наносят ущерб туристскому имиджу соответствующих территориальных единиц. Можно выделить следующие формы искажения географической информации:

1) неполнота или полное отсутствие информации о географических объектах, обусловленное ориентацией разработчиков и авторов на массовую аудиторию, на удовлетворение потребностей в развлечениях и другой деятельности, не связанной с потреблением познавательной информации;

2) смещение акцентов, происходящее в условиях многокомпонентного имиджа территории, выбор в качестве основного бренда современной аттракции, например замена христианского комплекса языческим и неоязыческим;

3) искажение информации, обусловленное некомпетентностью создателей рекламы и авторов текста в условиях отсутствия научной, в том числе географической экспертизы.

Проведенный географический анализа текстов рекламных сайтов и путеводителей позволяет сделать следующие выводы:

1. Рекламные образы туристских регионов должны отличаться большей полнотой, научностью, доступностью. Объекты туристского показа необходимо рассматривать в разных системах дифференциации территории: физико-географического районирования; политико-административного деления, систем расселения и коммуникаций (современных и исторических); в составе единиц исторической, а по необходимости, геологической периодизации; на фоне территориальных единиц более крупного и более мелкого масштаба. Создание имиджа, бесспорно, является компонентом, а в некотором роде результатом, комплексного диагностического обследования региона – эта задача, как отмечает Ю. Н. Гладкий, требует совместных изысканий географов и экономистов (см. [4, с. 391–392]).

2. В настоящее время туристская реклама несет ответственность исключительно за истинность и точность продвигаемых с ее помощью сообщений, касающихся качества услуг. Анализ туристской литературы и электронных источников позволяет говорить о необходимости введения экспертизы брендов туристских регионов и содержания рекламных туристских изданий, в том числе путеводителей, рассчитанных на массового и неподготовленного потребителя туристских услуг. Введение аналогичной экспертизы для туристских карт и схем неоднократно предлагали картографы, это нашло отражение в решениях XII съезда Русского географического общества (Кронштадт, 2005).

3. Для реализации заложенных в туризме возможностей в удовлетворении социальных, в том числе информационно-образовательных потребностей населения (см. [2]), необходимо разработать принципы оценки образовательного потенциала туристских территорий и отдельных объектов (в сочетании с оценкой качества оказываемых на данный момент информационных услуг).

В свете концепции непрерывного образования [8] просветительская и образовательная функции туризма чрезвычайно важны, а для детского и юношеского туризма они являются базисным компонентом. В противном случае можно прогнозировать трансформацию процесса непрерывного образования в процесс непрерывного развлечения и непрерывного потребления.

Список литературы

1. Большой энциклопедический словарь: философия, социология, религия, эзотеризм, политэкономия / гл. науч. ред. и сост. С. Ю. Солодовников. – Мн.: МФЦП, 2002.

2. Братющенко С.В. Социальная ответственность предпринимательства (обзор концепций) // Актуальные проблемы социально-экономического развития: взгляд молодых ученых. – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2005. – С. 166–178.

3. Воробьев, Н.Н., Касьянов Г.А., Кузьмин Д.С. и др. Гатчинский район Ленинградской области. Достопримечательности. Экскурсионные маршруты: путеводитель. – СПб.: Инкери, 2004.

4. Гладкий Ю. Н. Гуманитарная география: научная экспликация. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2010.

5. Замятин Д., Замятина Н. Имиджевые ресурсы территории: идентификация, оценка, разработка и подготовка к продвижению имиджа // Гуманитарная география: науч. и культурно-просветительский альманах. – Вып. 4. – М.: Институт наследия, 2007. – С. 227–250.

6. Рыбаков Б.А. Язычество Древней Руси. – М.: Наука, 1987.

7. Сельченков К. В. Загадка чарующего образа. Имиджпроектирование и психология рекламы. – Мн.: Харвест, 1994.

8. Скворцов В. Н. Потребность в непрерывном образовании как социально-экономическая категория: сущность и особенности применения // Вестн. Ленингр. гос. ун-та им. А. С. Пушкина. – 2010. – № 4. – Т. 6. Экономика. – С. 7–15.

9. Соколова А. А. Образы географической реальности в современной рекламе // VII Царскосельские чтения: материалы междунар. науч.-практ. конф. – СПб.: ЛГОУ им. А. С. Пушкина, 2003. – Т. VII. – С. 13–16.
10. Соколова А. А. Анализ географической информации, составляющей содержание путеводителей и тематических туров по Верхнему Ореджу // XI Царскосельские чтения: материалы междунар. науч. конф. / под общ. ред. В. Н. Скворцова. – СПб.: ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2007. – Т. III. – С. 43–46.
11. Траут Д. В поисках очевидного. Как избавиться от хаоса в маркетинге и бизнес-стратегии. – СПб.: Питер, 2009.
12. Третьяков С. М. Выступление С. М. Третьякова // Труды Первого Всесоюзного географического съезда (11–18 апр. 1933 г.). Вып. 2. Пленарные заседания. Л.: Изд. Гос. геогр. об-ва, 1934. – С. 139–143.
13. Туристский путеводитель по Ленинградской области / под ред. М. Б. Биржакова. – СПб.: Герда, 2003.
14. 12<http://www.ukok-tour.ru/index.php?cw=photos&r=11>)
15. 13<http://www.seminskiy.ru>)
16. 14<http://www.igoraspb.ru>
17. 15<http://www.zoldol.ru>
18. 16<http://www.tyytari.ru>
19. 17<http://www.dom-dm.ru>
20. 18<http://vustug.vologdatourinfo.ru/index/attraction/>
21. 19<http://ustyug-museum.ru/>

Диалектика экономического управления в России

В статье рассматриваются дискуссионные вопросы, касающиеся процессов управления современной экономикой, в том числе экономическими отношениями, в различных способах организации общественного производства.

The article covers debatable problems touching upon the processes of management in the present economics, including economic relations in different modes of the social production.

Ключевые слова: управление, процессы управления, способ производства, экономические отношения.

Key words: management, processes of management, mode of production, economic relations/

Экономическое управление или управление экономикой, под которым подразумевают, в первую очередь, управление экономическими отношениями, которыми в точном смысле слова мы понимаем производственные отношения. Производственные отношения – это такие общественные отношения, в которые люди вступают, чтобы производить необходимые им продукты. В зависимости от того, как и при каких производственных отношениях осуществляется производство, различают способы производства: первобытнообщинный коммунистический, рабовладельческий, феодальный, капиталистический и коммунистический.

Переход от одного способа производства к другому имеет в своей основе определенный уровень развития производительных сил. Говорят, что способ производства – это единство производительных сил и производственных отношений, хотя надо понимать, что это противоречивое единство.

В первобытном коммунизме труд осуществлялся сообща и координировался наиболее авторитетными представителями общины. Можно поэтому считать, что основным и по существу единственным типом производственных отношений в первобытнообщинном коммунистическом способе производства были отношения управления. Они были внутренне присущи этому способу производства и являлись потому экономическими.

На поздних стадиях развития первобытнообщинного способа производства на границах общин начинает происходить обмен продуктов между общинами. Обмен – это взаимное отчуждение продуктов труда и иных объектов собственности на основе свободного договора или соглашения, взаимная и взаимообусловленная передача принадлежащих двум экономическим субъектам продуктов. Однако в этом способе производства отношения обмена существенной роли все же не играли.

В рабовладельческом способе производства в рамках рабовладельческой латифундии происходило становление отношений кооперации, которая, как мы уже отмечали, есть такая форма труда, при которой много лиц планомерно работают в одном или связанных между собой процессах производства. Решающими, основными в рабовладельческом способе производства являются, следовательно, экономические отношения управления. Отношения обмена тоже имели место. Более того, появились уже деньги как товар-эквивалент. Соответственно, появились купля (обмен денег на товары) и продажа (обмен товаров на деньги). Стала развиваться торговля, понятие которой охватывает куплю и продажу. Однако все эти формы обмена не оказывали решающего воздействия на производство, которое никоим образом не могло быть охарактеризовано как производство для обмена. Рабовладельческое производство было производством для удовлетворения потребностей рабовладельцев. Это относится и к производству отдельных рабовладельческих латифундий, и к рабовладельческому производству в целом.

Феодальный способ производства ослабил путы, связывавшие непосредственного производителя. Крепостной крестьянин работал не только на барщине, но и на своем клочке земли, в рамках крестьянской общины. Но по-прежнему основными экономическими отношениями по своему типу оставались отношения управления: и барщинным трудом крестьян на помещичьем поле, и семейным трудом на крестьянском участке, и общими работами в крестьянской общине, поскольку такие работы имели место.

При этом в городах появился ремесленный труд, а в пределах ремесленных цехов устанавливались отношения управления трудом ремесленников.

Отношения управления оставались основными производственными отношениями. Параллельно шло развитие отношений обмена, и, например, производство в городах уже могло быть охарактеризовано как производство для обмена, т. е. как товарное производство. Часть феодального производства тоже уже могла ориентироваться на продажу произведенных продуктов. В большей мере это относилось к помещичьему хозяйству, в меньшей – к крестьянскому. И все же главный тип производственных отношений при феодализме –

отношения управления. Товарное производство при феодализме развивается, но феодализм не является товарным производством.

Элементы и очаги товарного производства все более разлагали феодализм. Все больше феодальных хозяйств становились товарными и затем товарно-капиталистическими. Крестьянские хозяйства под влиянием все большей ориентации на рынок превращались в мелкобуржуазные и затем выделяли из себя буржуазные (кулацкие) хозяйства, с одной стороны, и полупролетарские, пролетарские (бедняцкие) хозяйства, с другой. Экономика становилась товарной, т. е. цель ее – это не производство потребительной стоимости, а производство стоимости. А поскольку товаром стала и рабочая сила, феодальный способ производства превратился в капиталистический. Ведь капитализм – это не что иное, как товарное производство на том этапе его развития, когда и рабочая сила становится товаром.

Отношения обмена в товарном хозяйстве являются господствующими. Закон стоимости – это основной закон товарного хозяйства, а следовательно, и высшей его формы – капиталистического производства. Но давайте заглянем в самые недра капиталистического производства, где рождается святая святых капитализма – прибавочная стоимость. Давайте проследим за тем, что происходит после того, как предприниматель купил на рынке все необходимое для буржуазного производства – средства производства и рабочую силу. Он приступает к потреблению рабочей силы наемных работников на ранних этапах капитализма – в капиталистической мануфактуре, а на более поздних – на фабрике и далее в пределах капиталистической монополии. На ранних этапах капиталист сам управляет процессом производства прибавочной стоимости, а на более поздних перепоручает это управление наемным менеджерам, оставляя за собой лишь высший контроль и управление.

Внутри капиталистической мануфактуры, капиталистической фабрики, монополии отношения обмена места нет. Здесь все принадлежит капиталисту (неважно, индивидуальному или коллективному), и движение предмета труда в процессе изготовления товара по технологической цепи не сопровождается сменой форм собственности. Внутри капиталистической мануфактуры царят отношения совместного планомерно организованного труда – отношения кооперации. Это означает, что процесс капиталистического производства с точки зрения появления прибавочной стоимости есть процесс планомерно организованный. Здесь важнейшими являются отношения планового управления. Более того, с ростом централизации и концентрации производства место отношений управления среди экономических отношений капитализма расширяется.

Капиталистическая экономика, состоявшая из мелких островков плановости в море бушующего капиталистического рынка, постепенно меняет свой облик, увеличивая долю планирования своей деятельности.

Переход в монополизированной капиталистической экономике к работе на заказ увеличивает роль государства. Буржуазное государство централизует все большую часть капитала. Оно выступает не только как комитет по политическим делам буржуазии, но и управляет общим капиталистическим хозяйством от имени капиталистов, сложивших воедино части своих капиталов.

Отношения управления экономикой со стороны капиталистического государства приобретают, таким образом, экономический, базисный характер и входят в состав экономических отношений современного монополистического хозяйства.

Это фундаментальный вывод, с которым при анализе современной капиталистической экономики никак нельзя не считаться.

Объективные процессы отрицания стихийного рыночного регулирования долгое время не находили своего отражения в буржуазной экономической литературе. Доказанная К. Марксом в «Капитале» неизбежность экономических кризисов просто игнорировалась буржуазными теоретиками по принципу «если факты противоречат теории, тем хуже для фактов». Между тем кризисы перепроизводства на фоне недопотребления низов повторялись с завидной регулярностью. Буржуазные экономисты между тем продолжали строить радужные прогнозы в отношении будущего экономического развития. В Гарварде образовалась целая школа, которая рассчитывала показатели будущего экономического развития, нимало не считаясь с тем, что эти расчеты предполагают бескризисное развитие, а вот с этим-то дело обстоит из рук вон плохо. Приближался роковой для мирового капиталистического хозяйства 1930 г., а гарвардские барометры на перспективу показывали «ясно».

И вот грянул мировой капиталистический кризис. Производство рухнуло. Безжалостно уничтожались произведенные продукты и производительные силы. Буржуазия была в ужасе и уже больше не хотела слушать сладких сказочек своих проштрафившихся теоретиков о рыночной гармонии, которую якобы гарантирует закон стоимости через универсальный механизм спроса и предложения. Правота теории К. Маркса безжалостно подтвердилась. Вера во всемогущество рынка была подорвана. Нужно было что-то делать, а для этого необходимо было сперва выработать теоретические рекомендации. Однако певцы рынка, апологеты рыночного механизма безмолвствовали. И в этой теоретической тишине прозвучал наконец трезвый голос экономиста, осознавшего в конце концов и выразившего практические интересы монополистической буржуазии. Это был голос

английского лорда, известного экономиста-теоретика Джона Мейнарда Кейнса, которого изучал и с трудами которого считался В. И. Ленин.

В вышедшей в 1935 г. книге «Общая теория занятости, процента и денег» Дж. М. Кейнс от лица буржуазной экономической науки признал несовершенство стихийного рыночного механизма, его неспособность обеспечить бескризисное экономическое развитие и выработал комплекс мер государственно-монополистического регулирования. Стихийный рыночный механизм к тому времени до того «дерегулировал» хозяйство капиталистических стран, что повсеместно незанятые производственные мощности соседствовали с незанятыми работниками, существование которых оплачивали их более счастливые собратья. В этой ситуации, отмечал Кейнс, любые, даже бессмысленные общественные работы, вроде закапывания в землю и затем раскапывания сосудов с деньгами, приведут к соединению незанятых работников со свободными производственными мощностями, работники будут получать заработную плату и увеличат общий спрос, этот спрос породит увеличение предложения, и позитивное действие государства еще умножится. Кейнс ввел даже специальный коэффициент-мультипликатор, который показывает, в какой степени положительно (в плане увеличения выпуска) отреагирует производство на определенное регулирующее воздействие государства.

Наряду с организуемыми государством общественными работами Кейнс предложил менять ставку налога и норму процента за кредит, чтобы регулировать инвестиционную активность предпринимателей. При ухудшении экономической конъюнктуры ставка налога должна понижаться и, наоборот, повышаться в случае быстрого экономического подъема. При всеобщем недостатке денежных средств следует понижать норму процента за кредит и повышать при избытке свободных денег.

Особое внимание Кейнс проявил к уровню издержек предпринимателей через понижение объемов реального содержания заработной платы. Дабы отдельные предприниматели не сталкивались с рабочими своей фабрики, Кейнс предложил, чтобы государство обеспечивало повышение цен на все товары, кроме рабочей силы.

Наличие бумажных денежных знаков и печатного станка в руках государства позволяет осуществлять управление динамикой цен в направлении, прямо противоположном действительному значению денег. На самом деле с прогрессом производительных сил затраты труда на единицу продукции сокращаются. Значит, цены должны убывать. Это общесоциологический закон, и он просто отражает постоянный рост производительности труда. А посредством государственного регулирования можно добиваться постоянного

повышения цен за счет понижения реального содержания денежной единицы. Иначе говоря, сознательно организуя инфляцию, государство помогает предпринимателям всякий раз фактически платить за рабочую силу меньше, чем было оговорено. При этом инфляция изображается как стихийное бедствие, с которым якобы все борются и не могут никак побороть. Устраиваются настоящие спектакли для несведущих: в начале года представители естественных монополий с рыданьем рассказывают, как выросли затраты в топливно-энергетическом и сырьевом комплексах и требуют повысить цены процентов на тридцать. Правительство пытается на словах урезонить повышателей цен и заявляет, что не позволит повысить цены больше, чем на 25 %. Затем вступает Дума, и депутаты клянутся не пропустить повышения цен, большего, чем на 15 %. Возмущенный президент требует не допустить, чтобы инфляция превысила 13 %. И далее процесс распространяется: цены растут по мере того, как растущие затраты перемещаются по технологической цепочке от производителя до потребителя, идет уже всеобщий неостановимый рост – как стихийное бедствие.

Предложение Кейнса по использованию инфляции для понижения уровня реального содержания заработной платы так понравилось предпринимателям и их политическим представителям, что оно немедленно и повсеместно было взято на вооружение, причем даже теми, кто весьма отдаленно представлял себе суть кейнсианской теории. В самом деле, это ведь так удобно: договориться с работником о заработной плате, на которую можно купить один объем потребительских благ, а когда работник придет получать зарплату, на нее можно будет купить продуктов уже гораздо меньше. Номинальная заработная плата останется той же, а цена продукции, которую производит работник по заданию капиталиста, возрастет. Доля издержек в цене продукции упадет, а доля прибыли увеличится, что и требовалось доказать. Вот какое замечательное изобретение сделал Кейнс для собственников средств производства!

Так кто же действительно борется с инфляцией? Только работники, организованные в профессиональные союзы, т. е. те, кому это действительно объективно выгодно. Монополистическому повышению цен на все товары, кроме рабочей силы, может противостоять только объединенная борьба работников. Однако успехов в этой борьбе против инфляции пока совсем немного. Скажем, докеры Санкт-Петербургского морского торгового порта в 2004 и 2005 гг. в ходе забастовок пытались добиться установления и включения в коллективные договоры стивидорных (перегрузочных) компаний механизма повышения уровня реального содержания заработной платы, включая её индексацию, компенсирующую инфляцию. Но добиться этого удалось только в ЗАО «Первый контейнерный тер-

минал». Что же касается Первой, Второй и Четвертой стивидорных компаний, то, несмотря на сказочные богатства их собственника, олигарха В. Лисина, обладающего 18 млрд долл., его представители делают все, чтобы не допустить принятия механизма, компенсирующего инфляцию. Они как бы чувствуют, что речь идет о посягательстве на один из столпов кейнсианской теории, реализация которой обеспечивает стабильность всей современной рыночной экономике.

Реализация на практике еще одного положения кейнсианской теории – об общественных работах – во всех империалистических странах трансформировалась в обильное государственное финансирование оборонной промышленности и ведение локальных, региональных и так называемых «антитеррористических» войн. Современный империализм как ненасытный молох, если не пьет кровь более слабых народов, впадает в кризис, и чтобы в него не впадать, он все время находит для себя все новые и новые жертвы. Если он себя так не будет вести, его ждут значительные незадействованные производственные мощности и большая безработица. И этот кризис скрывается за всевозрастающими объемами военных расходов.

Что касается других составляющих кейнсианской теории, то им повезло гораздо меньше. Их не только не очень хотят принимать, но хотели бы и не знать. Это выражается в том, что наряду с развитием кейнсианской традиции, т. е. с появлением и распространением некейнсианства, опять стали набирать силу примитивные апологетические концепции так называемых монетаристов. Для восприятия государственных чиновников даже очень высокого ранга они тем хороши, что не только позволяют ничего не делать и не отвечать за развитие экономики, но и оправдывают бездействие и безответственность.

Монетаристы с шумом устраивают конференции и форумы, и под этот шум госчиновники распродают оставшиеся доли государства в важнейших для функционирования национальной экономики компаниях. А государственные жалованья при этом исправно выплачиваются, и впереди ожидается пенсия для госслужащих в 75 процентов от текущего дохода. Когда российское руководство на практике стало убеждаться в пустоте и примитивности монетаристских советов, оно стало освобождаться от громкоголосых проводников идеи регулирования посредством «невидимой руки рынка». И хотя один из них, бывший помощник президента Илларионов, сделал для средств массовой информации представление о том, что он якобы сам ушел из Кремля, всем ясно, что не он ушел, а его «ушли», поскольку его монетаристские фантазии, реакционные даже по сравнению с кейнсианством, не только всем надоели, но и прямо дерегулировали экономику и тормозили развитие современной России.

Таким образом, диалектический подход к управлению экономическими отношениями и экономическим развитием современной России означает, что само развитие должно рассматриваться как противоречивый процесс, т. е. процесс борьбы противоположных тенденций, равнодействующая которых образует действительное историческое движение экономики нашей страны.

Какие же объективные противоречия современной экономики порождают противоположные тенденции? Ответ на этот вопрос определяется характером и историческим состоянием экономического строя.

В настоящее время Россия – вполне нормальная буржуазная страна, но не такая, где капитализм вырос на базе феодализма. В России капитализм реставрировался, с одной стороны, на почве мелкобуржуазных тенденций, которые проявляли себя при социализме и привели к его разложению, и с другой – капитализм в Россию во многом привнесен извне или списан с других стран. Среди нынешних хозяев производства мало его действительных организаторов и много дельцов, строящих свое благополучие на распродажах производства, на разрушении российской экономики в интересах иностранных монополий.

Вся ельцинская эпоха в развитии России была эпохой господства компрадорского капитала, и только в период президентства В. Путина верх стала брать буржуазия, ориентирующаяся на получение прибыли от развития, а не от разрушения отечественного производства в интересах иностранного монополитического капитала.

Однако компрадоры по-прежнему сильны. И любое крупное экономическое решение рождается через борьбу патриотических и компрадорских тенденций. Нынешняя Россия стала вполне буржуазной среднеразвитой страной. Люди приходят к пониманию того, что главным экономическим противоречием не становится, а уже стало противоречие между буржуазией и рабочим классом. Новоявленная российская буржуазия данное противоречие стремится разрешить за счет ущемления интересов рабочего класса. В частности, она поддерживает постоянную инфляцию, которая означает постоянное повышение цен на все товары, кроме товара «рабочая сила», т. е. понижение уровня реального содержания заработной платы даже при повышении номинальной зарплаты.

Российская буржуазия, как показывает практика, еще не осознала того, что в ее же интересах улучшать положение рабочих, в том числе путем повышения заработной платы. Повышение заработной платы, с одной стороны, непосредственно ведет к повышению производительности труда, выступая одним из сильнейших стимулов этого повышения. С другой стороны, рост заработной платы ведет к повышению платежеспособного спроса, а это, в свою

очередь, оборачивается стимулированием предложения и становится мощным макроэкономическим фактором роста производства. Кроме того, поскольку в России почти сорок процентов от фонда заработной платы составляют связанные с ним налоги, рост зарплаты ведет и к пропорциональному росту отчислений в бюджет, а это, в свою очередь, позволяет расширить инвестиции государства в производство. Встает вопрос, а совместимо ли повышение заработной платы работников с ростом прибыли работодателей. На основе внедрения в производство достижений научно-технического прогресса рост заработной платы вполне совместим с ростом прибыли работодателей. Это верно, впрочем, при одном обязательном условии, если рост производительности труда опережает рост его оплаты. В этом случае, как нетрудно понять, доля заработной платы в единице продукции, т. е. доля ее в издержках, сокращается и, следовательно, прибыль возрастает.

То, что рост прибыли вполне совместим с повышением заработной платы работников, если источником роста прибыли является опережающий рост производительности труда на основе научно-технического прогресса, понимает только культурная буржуазия, которой, к сожалению, в современной России пока еще совсем мало. Отсюда особая важность регулирующей роли государства и в проведении политики расширения и увеличения инвестиций в развитие техники и технологии, и в осуществлении политики неуклонного повышения заработной платы по мере роста производительности труда. Кстати, совершенно необходимо в этой связи немедленное повышение минимального размера заработной платы до уровня прожиточного минимума, индексирование трудовых доходов и регулярное повышение уровня реального содержания заработной платы в государственном секторе, оказывающем регулирующее воздействие на экономику в целом.

Все это предполагает усиление регулирующей роли государства в определении направлений научно-технического прогресса и решающую роль в его осуществлении, разработке и реализации соответствующих государственных программ. Без этого правильная идея роста валового внутреннего продукта повисает в воздухе и вырождается в пустышку. Для ее реализации надо, чтобы главным инструментом регулирования инвестиционной деятельности стал государственный заказ. Нужно сделать его выгодным для экономических субъектов, причем более выгодным, чем осуществление сделок с негосударственными заказчиками.

Все это требует средств. А средства в государственном бюджете появятся на эти и другие нужды, как только Россия покончит с плоской системой налогообложения и перейдет к прогрессивной, как во всех других цивилизованных странах. Чем больше доходы, тем

выше должен быть процент отчислений с них в государственный бюджет. А сейчас, в то время как в США с высоких доходов взимается налог до 33 %, в Германии и Англии – до 50 %, во Франции – до 56,8 %, в России же подоходный налог для сверхбогатых и бедных одинаков – 13 %. Об утрате государством монополии на водку также можно вспомнить как об утрате одного из крупнейших источников пополнения государственного бюджета.

Такая политика развитых стран свидетельствует о том, что у нас не только мало культурных буржуа, умеющих по-современному управлять своими предприятиями. У нас и государство пока еще некультурное, мыслящее в эпоху неокейнсианства категориями либеральных экономистов XIX в., не понимавших тогда еще, что рынок не способен сам по себе обеспечить бескризисное развитие современного хозяйства.

Каков же выход, если на культуру даже государства пока нет особой надежды? Если осознание основных направлений и путей быстрого экономического развития трудно дается российской буржуазии, то для рабочего класса, трудящихся подъем российского производства, рост российской экономики является единственной возможностью выжить и обеспечить перспективы изменения всего жизненного уклада. Организация трудящихся в профессиональные союзы, освобождение профсоюзов от влияния работодателей и их партий, создание собственной политической партии трудящихся, которая опиралась бы на боевые профсоюзы и главной своей задачей сделала бы работу в трудовых коллективах по составлению, заключению и реализации коллективных договоров и по разрешению необходимых для этого коллективных трудовых споров, – все это, несомненно, оказало бы необходимое воспитательное воздействие на нашу буржуазию и побудило ее выбросить на идеологическую свалку старый либеральный хлам и заняться государственным регулированием, управлением экономикой и стимулированием развития производительных сил.

Впрочем, все будет зависеть от активности нашего рабочего класса и организованности трудящихся. Как учит диалектика, противоречия разрешаются борьбой.

Сведения об авторах

Гражданкин Вадим Анатольевич – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры налогов и налогообложения, Алтайский государственный университет; e-mail: vadim3505@mail.ru

Гражданкина Ольга Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры налогов и налогообложения, Алтайский государственный университет; e-mail: vadim3505@mail.ru

Зайцев Геннадий Григорьевич – доктор экономических наук, профессор, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина; e-mail: kafedraek@yandex.ru

Казеннов Александр Сергеевич – доктор философских наук, профессор, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина; e-mail: kafedraek@yandex.ru

Кожаев Юрий Павлович – доктор экономических наук, профессор, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, Ярославский филиал; e-mail: kafedraek@yandex.ru

Космачева Надежда Михайловна – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики и управления, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина; e-mail: nkosm@rambler.ru

Кузнецов Юрий Викторович – доктор экономических наук, заведующий кафедрой управления и планирования социально-экономических процессов, Санкт-Петербургский государственный университет; e-mail: tour_malibooh@mail.ru

Красовская Инна Петровна – доктор экономических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный политехнический университет; e-mail: krasovinna@mail.ru

Маклакова Елена Александровна – 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 управления персоналом, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина; e-mail: kafedraek@yandex.ru

Попова Полина Александровна – аспирант кафедры маркетинга, Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов; e-mail: polina186@mail.ru.

Ржавина Наталья Александровна – ассистент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита, Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения; e-mail: vaita@gtu.ru.

Сахарова Ольга Вячеславовна – аспирант, Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов; e-mail: entman@fines.ru.

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

Соколова Александра Александровна – кандидат географических наук, доцент кафедры социально-культурного сервиса и туризма, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина; e-mail: falcones@list.ru

Харламбиева Алла Сергеевна – кандидат экономических наук, доцент, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина; e-mail: kafedraek@yandex.ru

Харламбиев Дмитрий Николаевич – кандидат экономических наук, банк «Петрокоммерц»; e-mail: kafedraek@yandex.ru

Черкасская Галина Викторовна – кандидат экономических наук, доцент, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина; e-mail: kafedraek@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**

**№ 3
Том 6. Экономика**

Выпускающий редактор *А. А. Титова*
Редактор *Т. Г. Захарова*
Технический редактор *Н. П. Никитина*

Подписано в печать 20.09.2011. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Гарнитура Arial. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 11,25. Тираж 500 экз. Заказ № 700

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

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