

ЛЕНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени А. С. ПУШКИНА

ВЕСТНИК

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

Научный журнал

№ 4

Том 6. Экономика

Санкт-Петербург
2012

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

Научный журнал

№ 4 (Том 6) 2012
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. Кобрина, 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. Кудаков, доктор экономических наук, доцент;
Б. В. Лашов, доктор экономических наук, профессор;
Г. В. Черкасская, доктор 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, 2012
© Авторы, 2012

Содержание

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

М. А. Мордвинцев

Анализ роли и структуры институциональных факторов формирования благоприятного инвестиционного климата в странах с переходной экономикой 7

ФИНАНСЫ И КРЕДИТ

Н. Э. Андропова

Теоретико-методологический анализ фундаментальных причин возникновения кризисов и их воздействие на мировую финансовую архитектуру 19

А. С. Харлампиева, Д. Н. Харлампиев

Денежно-кредитная политика в аспекте долгосрочного инновационного развития РФ 28

О. А. Золотарева

Проблема идентификации денежной субстанции в экономической науке 38

ЛОГИСТИКА

В. М. Аристов

Формирование моделей системы оценки качества логистических услуг в цепях поставок 48

ЭКОНОМИКА ТРУДА

А. А. Борисова

Востребованность студентов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Экономика труда», на рынке труда.. 59

МЕНЕДЖМЕНТ

А. Г. Бодункова, И. П. Чёрная

Социальный капитал как индикатор уровня развития предпринимательской культуры организации 68

Е. Л. Кантор, В. Е. Кантор

Управление производственным потенциалом и фондоотдачей..... 77

И. В. Матузова

Методика оценки инновационного потенциала промышленного предприятия..... 87

А. Н. Цветков

Концепция патологичности менеджмента: приложения для организаций 98

МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА

В. Н. Скворцов, Н. А. Лобанов

Концепция непрерывного образования и её реализация
на базе многоуровневых образовательных учреждений..... 108

Л. Л. Букин, Н. М. Космачева

Управление качеством профессионального образования:
анализ инновационного опыта 132

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

С. В. Соколова, В. М. Жигалов

Интеграция функций мотивации и контроля
в управлении предпринимательскими структурами..... 147

Д. Г. Родионов, Т. А. Черняк

Перспективы реализации аръергардного сотрудничества
предпринимательских структур в нефтегазовом комплексе
в условиях инновационной модернизации..... 155

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И АУДИТ

А. Е. Лянник

Методические вопросы проверки субвенций на осуществление
полномочий по первичному воинскому учету на территориях,
где отсутствуют военные комиссариаты 168

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ИСТОРИЯ

А. С. Лебедев

Модель Рена-Мейднера в контексте трансформации
шведского «государства всеобщего благосостояния» 180

ЭКОНОМИКА ОТРАСЛИ: ТРАНСПОРТ

Е. Г. Цыплакова

Анализ климатических условий и их влияние на экологию-
экономический ущерб при эксплуатации автотранспорта..... 188

ЭКОНОМИКА ОТРАСЛИ: ТУРИЗМ

Р. А. Арутюнян

Экспансия международных гостиничных брендов
на Российский рынок: проблемы и возможности 200

Сведения об авторах..... 207

Contents

ECONOMIC THEORY

M. A. Mordvintsev

Analysis of the role and structure of institutional factors
in creating the favourable investment climate in countries
with economy in transition 7

FINANCE AND CREDIT

N. E. Andronova

The theoretical and methodological analysis of the fundamental
reasons of occurrence of the crises and their impact on the
global financial architecture 19

A. S. Kharlampieva, D. N. Kharlampiev

Monetary policy in the aspect of long-term innovation
development of Russia 28

O. A. Zolotareva

Problem of identification of the monetary substance in economics 38

LOGISTICS

V. M. Aristov

Formation of models of the quality assessment
of logistics services in supply chains system 48

LABOUR ECONOMICS

A. A. Borisova

Demand for students of speciality «hr management»,
«labour economics» on the labour market 59

MANAGEMENT

A. G. Bodunkova, I. P. Chernaya

Social capital as an indicator of the organization's business
culture development 68

E. L. Kantor, V. E. Kantor

Production capacity and yield of capital investments management 77

I. V. Matuzova

Methods of estimation of innovation potencial
of industrial enterprise 87

A. N. Tsvetkov

The conception of pathologic management:
applications for organizations 98

QUALITY MANAGEMENT

V. N. Skvortsov, N. A. Lobanov

Conception of continuous vocational education and its implementation on the basis of multilevel educational institutions..... 108

L. L. Bukin, N. M. Kosmacheva

Management of the professional education quality: the analysis of innovative experience..... 132

ECONOMICS OF BUSINESS

S. V. Sokolova, V. M. Zhigalov

The integration of motivation and control functions in the management of business structures 147

D. G. Rodionov, T. A. Chernyak

Realization prospects of the rearguard cooperation of business structures in the oil and gas industry under innovative modernization conditions..... 155

ACCOUNTING AND AUDIT

A. E. Lyannik

Methodical issues on testing techniques of subventions for the implementations of the authorities or the authorities of the primary military registration in the ares without military commissariats 168

HISTORY OF ECONOMICS

A. S. Lebedev

The Rehn-Meidner model in the context of the swedish «welfare state» transformation..... 180

THE ECONOMICS OF THE INDUSTRY: TRANSPORT

E. G. Tsyplakova

The climatic conditions analysis and their influence on the ecological and economic damage caused by motor transport operation..... 188

THE ECONOMICS OF THE INDUSTRY: TOURISM

R. A. Arutyunyan

Expansion of international hotel brands on Russia's market: challenges and opportunities..... 200

About authors 207

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

УДК 330.322

М. А. Мордвинцев

Анализ роли и структуры институциональных факторов формирования благоприятного инвестиционного климата в странах с переходной экономикой

В статье анализируется инвестиционный климат в странах с переходной экономикой. В результате анализа делается вывод о роли и структуре институциональных факторов формирования благоприятного инвестиционного климата в странах с переходной экономикой. Кроме того, в работе предлагается усовершенствованное определение инвестиционного климата.

The article represents the analysis of investment climate in countries with economy in transition. As a result of the analysis, there is made a conclusion about the role and structure of institutional factors in creating the favourable investment climate in countries with economy in transition. Moreover, an upgraded definition of investment climate is suggested.

Ключевые слова: инвестиционный климат, институты, институциональная структура, страны с переходной экономикой, государственная экономическая политика, конкуренция, международные экономические организации.

Key words: investment climate, institutions, institutional structure, countries with economy in transition, state economic policy, competition, international economic organizations.

Существует множество исследований инвестиционного климата. Однако большинство из них несовершенно в корне, так как опираются на несовершенные определения инвестиционного климата.

В экономической науке существует множество разнообразных определений понятия «инвестиционный климат». Перечислим лишь некоторые из них.

Согласно Всемирному банку инвестиционный климат – это набор факторов, специфичных для данной страны и определяющих возможности и стимулы фирм к расширению масштабов деятельности на основе осуществления продуктивных инвестиций, к созданию рабочих мест, активному участию в глобальной конкуренции [15, с. 40].

В. Лисин же считает, что инвестиционный климат – это совокупность политических, экономических, юридических, социальных и других факторов, которые предопределяют в конечном счете степень риска капиталовложений и возможность их эффективного использования [5, с. 5].

В свою очередь О. Исабекова замечает, что инвестиционный климат – это совокупность параметров социально-экономической системы, побуждающих инвесторов к вложению инвестиций [2, с. 28].

Эти определения имеют некоторые недостатки.

Во-первых, в определении Всемирного банка инвестиционный климат рассматривается на уровне страны, при этом упускаются другие уровни (если брать в пример Российскую Федерацию, то инвестиционный климат можно также рассматривать на уровне субъектов РФ и на уровне муниципальных образований РФ) [3, с. 101]. Во-вторых, инвестиционный климат рассматривается как набор или совокупность факторов, а не как система. В-третьих, в определении Всемирного банка наряду с осуществлением продуктивных инвестиций перечислены такие факторы расширения масштабов деятельности фирм, как создание рабочих мест и активное участие в глобальной конкуренции. Однако инвестиции иногда не только не создают рабочие места, но и сокращают их (например, инвестиции, увеличивающие производительность труда). Кроме того, активное участие в глобальной конкуренции тоже не является само собой разумеющимся, так как существует множество состояний рынков, рыночных ниш и видов рыночной конкуренции, которые для организаций могут быть выгоднее, чем активное участие в глобальной конкуренции.

Принимая во внимание эти недостатки, можно предложить следующее определение: инвестиционный климат – это субъективные и объективные ограничения экономической системы (как внутренних по отношению к экономической системе, так и внешних), влияющие на вероятность вложений экономическими субъектами своих ресурсов в нее.

Инвестиционный климат рассматривается именно как система ограничений экономической системы, а не как, например, система возможностей, так как формирование благоприятного инвестиционного климата – задача органов государственной и муниципальной власти, а они имеют дело именно с ограничениями, в то время как возможности – это дело инвесторов. Органы государственной и муниципальной власти могут и должны отражать в стратегии и тактике образ желаемых инвесторов, но органы государственной и муниципальной власти не должны навязывать инвесторам возможности, так как возможности – это дело инвесторов.

Инвестиционный климат рассматривается как система ограничений экономической системы, влияющих на вероятность вложений экономическими субъектами своих ресурсов в данную экономическую систему, а не как сама вероятность, потому что данная вероятность может быть высокой даже при неблагоприятном инвестиционном климате. Например, при выгодной рыночной конъюнктуре или при расширении емкости рынка. Или, наоборот, при благоприятном инвестиционном климате данная вероятность может быть низкой при условии, что у систем-конкурентов инвестиционный климат еще более благоприятный или что у систем-конкурентов есть другие конкурентные преимущества.

Таким образом, инвестиционный климат для экономических систем является только одним из конкурентных преимуществ. Также следует отметить относительный характер благоприятности инвестиционного климата.

Следовательно, можно выделить два свойства инвестиционного климата: то, что доминирующую роль в формировании благоприятного инвестиционного климата играет власть (органы государственного и муниципального управления), и то, что инвестиционный климат существует в восприятии потенциальными инвесторами условий ведения бизнеса в экономической системе [1, с. 19–20].

Следует заметить, что понятие «инвестиционный климат» не сводимо к понятию «климат», рассмотренного с точки зрения инвестиций. Это объясняется тем, что географический климат обладает сезонностью, в то время как инвестиционный климат сезонностью не обладает, а также тем, что инвестиционный климат в намного большей степени является объектом управления со стороны государства, чем географический.

Первое, что нужно решить, – это вопрос о том, как определить роль институциональных факторов в формировании благоприятного инвестиционного климата?

Для изучения роли тех или иных факторов формирования благоприятного инвестиционного климата в данном исследовании используются статистические показатели для изучения связи социально-экономических явлений и процессов. Главным образом в данном исследовании используется коэффициент корреляции между значением инвестиционного климата и значениями его факторов. Чем выше по модулю значение рассчитанного коэффициента корреляции, тем выше роль тех или иных факторов в формировании благоприятного инвестиционного климата в странах с переходной экономикой.

Для определения статистической значимости рассчитанных коэффициентов применяется t-критерий Стьюдента. Как следствие возникает вопрос о выборе доверительной вероятности для опре-

деления табличных значений t-критериев Стьюдента для сравнения их с расчетными. В данном исследовании используется значение вероятности, равное 0,95.

Поскольку статистическая значимость рассчитанных коэффициентов корреляции зависит от количества рассматриваемых стран и значения доверительной вероятности, то статистическая незначимость многих рассчитанных коэффициентов корреляции может быть либо преодолена уменьшением значения доверительной вероятности, либо объяснена небольшим количеством стран в данной группе стран.

Следующим вопросом, требующим решения, является вопрос о значениях инвестиционного климата и его факторов. Совершенным вариантом было бы использование первичных данных – информации об инвестиционном климате, собранной посредством опросов и интервью множества организаций в каждой из рассматриваемых стран. Но это слишком дорогостоящая, потому и недоступная в данном исследовании процедура. Следовательно, в данном исследовании предпочтение отдается вторичным данным – результатам исследований отдельных стран или множества стран. В целях сопоставимости используются рейтинги международных экономических организаций, которые охватывают единой методикой сразу большинство стран планеты, поэтому отпадает необходимость искать исследования по каждой отдельной стране и приводить их к сопоставимому виду.

Из рейтингов международных организаций лучше всего под определение инвестиционного климата, используемое в данном исследовании, подпадает рейтинг стран по условиям ведения бизнеса «Doing business» [17]. Таким образом, значению инвестиционного климата в экономике той или иной страны соответствует значение условий ведения бизнеса в рейтинге «Doing business» [17]. Стоит заметить, что значение условий ведения бизнеса в данном рейтинге – это ранговое значение. То, что значения инвестиционного климата представлены рангами, является проблемой в той степени, что по рангу невозможно оценить, насколько инвестиционный климат у экономики страны с более низким рангом хуже, чем у экономики страны с более высоким.

Что касается значений факторов формирования благоприятного инвестиционного климата в тех или иных странах, то систему таких факторов можно взять из нескольких рейтингов международных экономических организаций. Однако для использования систем факторов формирования благоприятного инвестиционного климата в данном исследовании есть некоторые ограничения. Во-первых, чтобы оценить роль институциональных факторов, нужно, чтобы в системе факторов присутствовали институциональные факторы. Во-

вторых, необходимо, чтобы институциональные факторы четко разграничивались с другими факторами, т. е. чтобы другие факторы нельзя было отнести к институциональным, особенно если факторы представляют собой группы факторов, и часть какой-нибудь группы можно отнести к институциональным факторам, а другую часть – нет.

Например, второму требованию не удовлетворяет «Индекс экономической свободы» фонда «Heritage» [19]. Также не подходит система факторов формирования благоприятного инвестиционного климата рейтинга «Doing business», потому как все факторы в данной системе институциональные [17]. Перечисленным выше двум требованиям удовлетворяет «Индекс роста конкурентоспособности» Мирового экономического форума [18].

Теперь следует сделать замечание по поводу знака коэффициента корреляции. Поскольку значение инвестиционного климата в той или иной стране представлено соответствующим рангом в рейтинге «Doing business» [17], то чем ниже этот ранг, тем выше значение инвестиционного климата, т. е. связь обратная. Значения же институциональных факторов в «Индексе роста конкурентоспособности» принимают значения от 0 до 10, где 0 – минимальное, а 10 – максимальное значение того или иного институционального фактора [18]. Таким образом, связь между рангом в рейтинге «Doing business» [17] и значением институционального фактора в Индексе роста конкурентоспособности» [18], т. е. связь между значением инвестиционного климата и значением его институциональных факторов, обратная. Следовательно, положительный знак коэффициента корреляции означает обратную связь между инвестиционным климатом и его институциональным фактором, а отрицательный – прямую связь.

То, что сопоставляются данные из рейтингов, составленных по разным методикам, не является проблемой, так как в данном исследовании важны значения конкретных показателей, а не методики, с помощью которых они получались.

Данные взяты из рейтингов за 2012 год. Оптимальным было бы проанализировать данные за несколько лет, но этому мешает тот факт, что методики расчетов данных рейтингов меняются. При сопоставлении данных за несколько лет важно, чтобы методика исчисления того или иного показателя была последовательной. Раз это не так применительно к данным рейтингам, то не имеет смысла и рассматривать данные за несколько лет. Кроме того, инвестиционный климат и влияние на него различных факторов, как правило, должны иметь устойчивые значения, поэтому использование данных за один конкретный год не является существенной проблемой.

Что касается анализа конкретно институциональных факторов формирования благоприятного инвестиционного климата [7, с. 32], то в данном исследовании использованы системы институциональных факторов из «Индекса роста конкурентоспособности» [18] и «Doing business» [17]. При этом система институциональных факторов «Индекса роста конкурентоспособности» [18] более предпочтительна, чем та, что из рейтинга «Doing business» [17], потому что, во-первых, в первой – 21 фактор, в последней – 10, а во-вторых, в первой значения институциональных факторов принимают числовые значения от 0 до 10, в то время как в последней значения институциональных факторов представлены рангами.

Тем не менее использование обеих систем институциональных факторов формирования благоприятного инвестиционного климата обусловлено тем, что данные системы практически не пересекаются по входящим в них факторам, следовательно, использование обеих систем в исследовании может дать более полную картину.

При использовании системы институциональных факторов инвестиционного климата из «Индекса роста конкурентоспособности» [18] знак коэффициента корреляции между значением инвестиционного климата и значениями его институциональных факторов имеет тот же смысл, что и при анализе связи между значением инвестиционного климата и значениями его факторов.

Поскольку при использовании системы институциональных факторов инвестиционного климата из «Doing business» [17] в качестве значения инвестиционного климата выступает общий ранг, а в качестве значений институциональных факторов – ранг соответствующего фактора по той или иной стране, то положительный знак коэффициента корреляции означает прямую связь между значением инвестиционного климата и значениями его институциональных факторов, а отрицательный – обратную.

При определении роли институциональных факторов проранжированы факторы их обеих систем по коэффициенту корреляции. Есть только один фактор, присутствующий в обеих системах. В «Индексе роста конкурентоспособности» он называется «сила защиты инвесторов» [18], в «Doing business» – «защита инвесторов» [17]. В целях ранжирования высчитывается средняя арифметическая величина из этих двух факторов. Таким образом, в ранжированном списке вместо этих двух факторов присутствует один, который условно можно назвать «защита инвесторов».

Определение роли институциональных факторов проводится так же, как и определение роли остальных факторов формирования благоприятного инвестиционного климата.

Оптимальным вариантом было бы разделить институциональные факторы на группы. Например, на корпоративные (связанные с

деятельностью организаций [4, с. 10]), государственные (связанные с законодательством – формальные институты) и общественные (связанные с нормами общества – неформальные институты). При данном делении можно было бы сделать выводы, факторы из каких групп в большей степени влияют на инвестиционный климат в каждом из типов стран. Но формулировка и содержание институциональных факторов в «Индексе роста конкурентоспособности» делают такое деление весьма условным, так как многие факторы можно отнести сразу к двум группам [18]. В рейтинге же «Doing business» все институциональные факторы можно отнести к государственным [17]. Поэтому в данном исследовании деление институциональных факторов на группы не применяется.

Большинство стран, относимых МВФ к странам с переходной экономикой, – страны с развивающейся экономикой [20]. Но МВФ к странам с переходной экономикой также относит и некоторые страны с развитой экономикой [20]. Таким образом, к странам с переходной экономикой могут быть отнесены: Азербайджан, Албания, Армения, Болгария, Босния и Герцеговина, Венгрия, Грузия, Казахстан, Латвия, Литва, Македония, Молдавия, Монголия, Польша, Россия, Румыния, Сербия, Словакия, Словения, Таджикистан, Украина, Хорватия, Черногория, Эстония [20] (табл. 1).

Таблица 1

Роль институциональных факторов в формировании благоприятного инвестиционного климата в странах с переходной экономикой

Ранг	Наименование фактора	Коэффициент корреляции	Расчетный t-критерий Стьюдента	Статистическая значимость связи
1	Эффективность рынка товаров	-0,714	4,32	+
2	Развитие финансового рынка	-0,576	2,99	+
3	Институты	-0,519	2,57	+
4	Сложность бизнеса	-0,475	2,29	+
5	Технологическая готовность	-0,462	2,21	+
6	Инфраструктура	-0,428	2,01	-
7	Высшее образование	-0,397	1,83	-
8	Эффективность рынка труда	-0,331	1,49	-
9	Здоровье и начальное образование	-0,319	1,43	-
10	Макроэкономическая среда	-0,236	1,03	-
11	Емкость рынка	0,192	0,83	-
12	Инновации	0,030	0,13	-

Главный вывод из табл. 1 в том, что в странах с переходной экономикой сильнее институтов на формирование благоприятного инвестиционного климата влияют только эффективность рынка товаров и развитие финансового рынка.

Если в качестве системы институциональных факторов формирования благоприятного инвестиционного климата использовать институциональные факторы «Индекса роста конкурентоспособности», то структура институциональных факторов формирования благоприятного инвестиционного климата для стран с переходной экономикой будет иметь вид, представленный в табл. 2.

Таблица 2

Структура институциональных факторов формирования благоприятного инвестиционного климата в странах с переходной экономикой (вариант 1)

Ранг	Наименование фактора	Коэффициент корреляции	Расчетный t-критерий Стьюдента	Статистическая значимость связи
1	Сила аудита и стандартов отчетности	-0,685	3,99	+
2	Нерегулярные платежи и взятки	-0,639	3,53	+
3	Действенность советов директоров	-0,552	2,81	+
4	Эффективность законодательства по спорам с регуляторами	-0,524	2,61	+
5	Эффективность законодательства по урегулированию споров	-0,495	2,41	+
6	Издержки бизнеса в связи с преступностью и насилием	-0,477	2,30	+
7	Фаворитизм в решениях государства	-0,453	2,16	+
8	Разнообразие государственных фондов	-0,453	2,15	+
9	Защита прав интеллектуальной собственности	-0,449	2,13	+
10	Этика поведения фирм	-0,447	2,12	+
11	Открытость принятия решений государством	-0,421	1,97	-
12	Надежность полиции	-0,397	1,84	-
13	Защита прав собственности	-0,270	1,19	-
14	Сила защиты инвесторов	-0,340	1,54	-
15	Издержки бизнеса в связи с терроризмом	-0,262	1,15	-

Продолжение табл. 2

16	Организованная преступность	-0,224	0,97	-
17	Расточительность государственных расходов	-0,206	0,89	-
18	Ограничение государственного регулирования	-0,196	0,85	-
19	Независимость судебной системы	-0,193	0,83	-
20	Защита интересов меньшинств	-0,048	0,20	-
21	Общественное доверие к политикам	-0,003	0,01	-

Из табл. 2 можно сделать вывод, что институциональными факторами формирования благоприятного инвестиционного климата, влияющими на инвестиционный климат в странах с переходной экономикой, в наибольшей степени являются сила аудита и стандартов отчетности, нерегулярные платежи и взятки действительность совета директоров, эффективность законодательства по спорам с регуляторами, эффективность законодательства по урегулированию споров.

Если в качестве системы институциональных факторов формирования благоприятного инвестиционного климата использовать институциональные факторы рейтинга «Doing business», то структура институциональных факторов для стран с переходной экономикой может быть представлена в табл. 3.

Таблица 3

Структура институциональных факторов формирования благоприятного инвестиционного климата в странах с переходной экономикой (вариант 2)

Ранг	Наименование фактора	Коэффициент корреляции	Расчетный t-критерий Стьюдента	Статистическая значимость связи
1	Получение разрешений на строительство	0,702	11,36	+
2	Международная торговля	0,630	9,36	+
3	Подключение к системе электроснабжения	0,619	9,09	+
4	Регистрация предприятий	0,602	8,68	+
5	Налогообложение	0,584	8,31	+
6	Регистрация собственности	0,582	8,26	+
7	Кредитование	0,452	5,84	+
8	Разрешение неплатежеспособности	0,451	5,83	+
9	Защита инвесторов	0,388	4,85	+
10	Обеспечение исполнения контрактов	0,155	1,81	-

Из табл. 3 следует, что институциональными факторами формирования благоприятного инвестиционного климата, влияющими на инвестиционный климат в странах с переходной экономикой в наибольшей степени, являются получение разрешений на строительство, международная торговля, подключение к системе электроснабжения.

Если проранжировать институциональные факторы обоих рейтингов по рассчитанному коэффициенту корреляции, то можно сделать вывод, что институциональными факторами формирования благоприятного инвестиционного климата, влияющими на инвестиционный климат в странах с переходной экономикой в наибольшей степени, являются получение разрешений на строительство, сила аудита и стандартов отчетности, нерегулярные платежи и взятки, международная торговля, подключение к системе электроснабжения, регистрация предприятий, налогообложение, регистрация собственности.

Таким образом, можно сделать следующие выводы об инвестиционном климате в странах с переходной экономикой:

- сильнее институтов на формирование благоприятного инвестиционного климата влияют только эффективность рынка товаров и развитие финансового рынка;
- институциональными факторами формирования благоприятного инвестиционного климата, влияющими на инвестиционный климат в наибольшей степени, являются: получение разрешений на строительство, сила аудита и стандартов отчетности, нерегулярные платежи и взятки, международная торговля, подключение к системе электроснабжения, регистрация предприятий, налогообложение, регистрация собственности.

Научная ценность полученных выводов определяется тем, что в анализе представлено усовершенствованное определение «инвестиционного климата», которое учитывает недостатки наиболее часто используемого определения Всемирного банка; исследован инвестиционный климат в целой группе стран; впервые дана оценка роли и структуры институциональных факторов формирования благоприятного инвестиционного климата в целом по странам с переходной экономикой.

Практическая значимость сделанных нами выводов состоит в том, что, во-первых, поскольку РФ является страной с переходной экономикой, то выводы о роли и структуре институциональных факторов формирования благоприятного инвестиционного климата в странах с переходной экономикой применимы и к ней, и во-вторых, данная методика может быть использована и для анализа специфи-

ки влияния факторов формирования благоприятного инвестиционного климата для других групп стран. Кроме того, усовершенствованное нами определение инвестиционного климата позволит проводить более точные исследования и делать более точные выводы об инвестиционном климате той или иной экономической системы.

Список литературы

1. Доклад о мировом развитии 2005. Как сделать инвестиционный климат благоприятным для всех / пер. с англ. – М.: Весь мир, 2005.
2. Исабекова О. Теоретико-методологические подходы к определению сущности инвестиционного климата // Инвестиции в России. – 2007. – № 8. – С. 25–30.
3. Лаптев А.А., Левкин Н.В. Новые методологические подходы к типологии социально-экономических систем // Учен. зап. Петрозаводского гос. ун-та. – 2012. – № 3. – С. 101–105.
4. Левкин Н.В. Да грехи не пускают... Национальные особенности и организационная культура российского предпринимательства // Рос. предпринимательство. – 2006. – № 4. – С. 10–15.
5. Лисин В. Инвестиционные процессы в российской экономике // Вопросы экономики. – 2004. – № 6. – С. 4–27.
6. Норт Д. Институциональные изменения: рамки анализа // Вопр. экономики. – 1997. – № 3. – С. 6–17.
7. Терещенко Д.С. Особенности институционального подхода к изучению экономического роста // Экономика. Предпринимательство. Право. – 2011. – № 2. – С. 32–47.
8. Aterido R., Hallward-Driemeier M., Pages C. Investment Climate and Employment Growth: The Impact of Access to Finance, Corruption and Regulations Across Firms. – [S.I.]: Institute for the Study of Labor, 2007. – 43 p.
9. Aterido R., Hallward-Driemeier M. The Impact of the Investment Climate on Employment Growth: Does Sub-Saharan Africa Mirror Other Low-Income Regions? – [S.I.]: The World Bank, 2010. – 40 p.
10. Escribano A., Guasch J.L., de Orte M., Pena J. Investment Climate and Firm's Economic Performance: Econometric Methodology and Application to Turkey's Investment Climate Survey. – Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, 2008. – 63 p.
11. Farole T. Second Best? Investment Climate and Performance in Africa's Special Economic Zones. – [S.I.]: The World Bank, 2010. – 37 p.
12. Goldar B., Veeramani C. Investment Climate and Total Factor Productivity in Manufacturing: Analysis of Indian States. – New Dehli: Indian Council for Research on International Economic Relations, 2004. – 37 p.
13. Goldberg I., Radulovic B., Schaffer M.E. Productivity, Ownership and the Investment Climate: International Lessons for Priorities in Serbia. – [S.I.]: Centre for Economic Reform and Transformation, 2005. – 20 p.
14. Gursoy F., Kursun O. Investment Climate of Georgia // IBSU Scientific Journal. – 2008. – № 2 (1). – P. 71–79.
15. Hallward-Driemeier M., Smith W. Understanding the Investment Climate // Finance and Development. – 2005. – Vol. 42, № 1. – P. 40-43.

16. Seker M. Trade Policies, Investment Climate, and Exports. – [S.l.]: The World Bank, 2011. – 23 p.
17. Doing business. URL: <http://www.doingbusiness.org/rankings> (дата обращения: 10.07.2012).
18. Global Competitiveness Report. URL: <http://www.weforum.org/reports> (дата обращения: 10.07.2012).
19. Index of Economic Freedom. URL: <http://www.heritage.org/index/ranking> (дата обращения: 10.07.2012).
20. World Economic Outlook. URL: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/01/index.htm> (дата обращения: 10.07.2012).

Теоретико-методологический анализ фундаментальных причин возникновения кризисов и их воздействие на мировую финансовую архитектуру

В статье рассматриваются теоретические и практические аспекты влияния кризисов на развитие мировой финансовой архитектуры (МФА). Последний кризис показал, что мировое сообщество, столкнувшись с принципиально новым вызовом, только начинает познавать законы функционирования глобальной финансово-экономической системы. В настоящей мировой модели заложены механизмы, ведущие к повторению экономического кризиса во всё возрастающем масштабе, а также переносом его в политическую, социальную и другие сферы. В этой связи, в первую очередь возникает вопрос о реформировании МФА, так как её дальнейшее развитие не может происходить в рамках сложившихся представлений о финансовых рынках и экономике в целом.

The article deals with the theoretical and practical aspects of the impact of the crises on development of the global financial architecture (GFA). The last crisis showed that the world community, having faced to the new challenges, only started to learn the laws of functioning of the global financial and economic system. In this world model there are mechanisms conducting to the repetition of the economic crisis in ascending scale, it also transfers negative processes in the political, social and other spheres. In this regard, first of all there is a question of reforming or creation of the new GFA, because its further development can not occur under the existing ideas about financial markets and the global economy.

Ключевые слова: мировая финансовая архитектура, глобализация, финансовые кризисы, фундаментальные причины возникновения, мировой финансовый рынок.

Key words: the global financial architecture, globalization, financial crises, fundamental reasons of occurrence, global financial market.

Формирование и развитие мировой финансовой архитектуры, особенно постбреттонвудского этапа, связано, прежде всего, с участвовавшими кризисами регионального и общемирового масштабов. Так, по оценке главного экономического наблюдателя газеты «Financial Times» М. Вольфа, «за последние тридцать лет произошло не менее 117 системных банковских кризисов в 93 странах, т. е. в

половине земного шара. В ходе двадцати семи из них финансовые затраты на спасение достигали порядка десяти (и более) процентов ВВП отдельно взятой страны». Самыми значительными и серьезными из них экспертное сообщество признает: кризис американских ссудо-сберегательных институтов (1985), обвал фондовых рынков (1987), кризис на рынке недвижимости в США, Европе и Японии (1990), международный финансовый кризис (1997–1998), интернет-кризис (2000–2002), глобальный финансово-экономический кризис 2007–2008 годов [2].

На всех этапах становления и развития МФА ученые-исследователи пытались сформулировать определение «кризиса», однако до сих пор не выработано единой дефиниции. В частности, по мнению учёного С. Сисмонди, «кризис – это естественная и неизбежная форма движения капиталистических хозяйств или форма перехода от одного временного состояния равновесия к другому» [16]. Французский экономист К. Жугляр несколько упрощенно трактует кризис как явление, связанное преимущественно с денежным обращением, банковским кредитом и государственными финансами [9]. Более детально данный вопрос изучил учёный К. Маркс. Он определил кризис как взрыв противоречий капиталистического производства, а также способов их разрешения, в основе своей имеющий циклический характер. По оценке немецкого исследователя, причиной данного явления служат непреодолимые противоречия между общественным характером производства и частным присвоением его результатов, что явно усложняет устранение кризиса в условиях капитализма. Кроме того, К. Маркс разработал основные фазы экономического цикла: кризис, депрессия, оживление и подъем. Созданная впоследствии теория делового цикла, по мнению экономиста В. Леонтьева, «явно в долгу перед Марксовой политэкономией. Три тома «Капитала» в гораздо большей степени, чем какая бы то ни была другая работа, способствовали выдвиганию этой проблемы на передовые рубежи экономических дебатов».

Таким образом, можно сделать вывод о том, что существуют некие фундаментальные причины возникновения кризисов, детерминированные самим рыночным хозяйством как нестабильной системой. Диспропорциональность развития секторов мирового хозяйства: производства товаров народного потребления, торговли, добычи природного сырья, в особенности в условиях дефицита определенного ресурса (сырье, капитал, труд) породила нестабильность и инициировала кризисные явления. При этом в зависимости от конкретного исторического периода содержание проявления кризисов могло трансформироваться, выражаясь, в частности, в кризисе перепроизводства, системы распределения и финансов. В разных странах, соответственно, одни и те же причины кризиса мо-

гут повлечь за собой совершенно иные степени его проявления и иметь отличительные особенности. Кризисы могут быть вызваны субъективными (ошибки в управлении), объективными (циклические потребности в модернизации промышленности и производства, реструктуризация производства), природными (особенности климата, землетрясения, наводнения, цунами), внешними (стратегии макроэкономического развития других стран, тенденции мировой экономики, конкуренция, политическая ситуация в стране), внутренними (рискованные стратегии маркетинга, конфликты внутри страны, недостатки в организации управления производством, инновационная и инвестиционная политики) факторами. Основным предназначением кризиса, по предположению некоторых исследователей, является вытеснение устаревших элементов производительных сил и экономических отношений, обновление производственного аппарата; модификация и консолидация части производительных сил и экономических отношений, которые будут развиваться в будущем [15]. Учитывая модернизационную составляющую, особый интерес в этой связи приобретает теория нововведений, разработанная австрийским ученым Й. Шумпетером, объясняющая цикличность с точки зрения использования в производстве важных нововведений: от степени использования инноваций в процессе производства зависят как успешность данного производства, так и сроки наступления кризиса. При этом инновации он понимал не только как нововведения, но и как новые комбинации использования ресурсов. В свою очередь, российский исследователь Н. Кондратьев доказал, что переход к новому циклу связан с расширением запаса капитальных благ, создающих условия массового внедрения накопившихся изобретений. Он связывал переход к новому циклу с техническим прогрессом. По мнению учёного, «перед началом повышательной волны каждого большого цикла, а иногда в самом ее начале наблюдаются значительные изменения в условиях хозяйственной жизни общества. Эти изменения обычно выражаются в той или иной комбинации, в значительных технических изобретениях и открытиях, в глубоких изменениях техники производства и обмена» [5]. Рассматривая большие воспроизводственные циклы, он выделял две фазы или два вида волн: понижательные и повышательные, и доказал, что развитие экономики происходит в рамках больших циклов протяженностью в 45–60 лет. При этом фаза подъема характеризуется инвестиционной активностью, а фаза спада – появлением избыточного капитала. Многие западные экономисты склонны считать теорию долгосрочных экономических циклов («длинных волн») статистически недоказанной. Тем не менее интерес к ней неизменно возрастал в периоды кризисов и потрясений. Известно, что наиболее серьезные и разрушительные кризисы, затронувшие мировую

экономику за прошедшие двести лет, приходились именно на понижательные волны (первый мировой кризис 1857 г., Великая депрессия 1929–1933 гг., Азиатский кризис 1998 г. и глобальный кризис 2008 г.).

Таким образом, методологический анализ фундаментальных причин появления кризисов позволяет выявить определенную закономерность. Первоначально кризисы были связаны с дисбалансом развития производства и добычи природных ресурсов, наличием золота у определенной группы государств, а также динамикой цен на потребительские товары. В настоящее время в качестве основных причин циклических колебаний мирового хозяйства можно выделить асинхронность темпов развития реального производства и финансовых рынков. Следует отметить, что финансовые системы вслед за реальной экономикой также являются циклическими в своей динамике, формируя длинные циклы изменения стоимости финансовых активов и финансовой активности. Соответственно, длинным экономическим циклам соответствуют длинные циклы «усиления регулирования – дерегулирования». На смену школам и практикам расширенного вмешательства государства в экономику приходит идеология дерегулирования, рейганомики, тэтчеризма с тем, чтобы при наступлении системных рисков на фоне кризисов и шоков вновь быть замененной идеями усиления регулирования, использования государства для спасения экономик и их финансовых систем. В настоящее время, как известно, наблюдается усиление роли государства, связанное с расширением финансового регулирования, сферой публичных финансов, ростом налоговой нагрузки, вмешательством органов власти в процессы предупреждения и урегулирования системных рисков, а также в посткризисное увеличение объемов государственных активов. Подобные меры, соответственно, связаны с возникшим в 2008 г. очередным, но более глубоким и масштабным, глобальным кризисом. Текущий кризис представляет собой явление особой значимости, вынуждая мировое сообщество полностью реформировать мировую финансовую архитектуру. Испытывая на прочность самые развитые финансовые системы, «вырастающие» из транзакций финансовых институтов, использующих наиболее сложные инструменты ценных бумаг и полагающихся на усовершенствованные системы управления рисками, мировая финансовая архитектура дала сбой. Так, коммерческие бумаги и межбанковские рынки в течение многих месяцев оказались заморожены, ценные бумаги – необеспеченными реальными активами, оценки рейтинговых агентств – надуманными, а центральные банки были вынуждены обеспечить рынки огромными количествами ликвидности и пойти на беспрецедентное снижение банковских ставок. По мнению многих западных и российских аналитиков, кризис, который

углублялся в течение последних 10–15 лет, возник в результате решения, принятого 15 августа 1971 г.: разделить доллар США как валюту для осуществления международных расчетов и мировой торговли от фиксированного золотого эквивалента. С этого момента и начался стремительный рост фиктивного капитала, утвердился система плавающих валютных курсов и произошло постепенное отделение финансовой системы, прежде всего спекулятивной, от реальной экономики. В результате мировая финансовая архитектура стала всё более дерегулируемой и уходящей из-под установленного контроля, подрывая тем самым все виды управляемости. Она привела к возникновению целого ряда финансовых пузырей, лишая поддержки таких сфер, как промышленность, сельское хозяйство и торговля. При этом наиболее опасным финансовым спекулятивным пузырём, оставшимся вне всякого контроля, стали производные ценные бумаги – деривативы. Так, рынок деривативов за 2000–2007 гг. вырос почти в семь раз, рынок кредитно-дефолтовых свопов за 2004–2007 гг. – в шесть раз. Из-за чрезмерного леввереджа условная стоимость внебиржевых деривативов в 2007 г. превысила в 11 раз, а в 2008 г. – в 9 раз объем мирового ВВП [18]. С реальной стоимостью в настоящее время связаны только 2–5 % всех сделок. Деривативы создают фиктивный капитал и являются его полноценным воплощением. Однако следует отметить, что помимо негативной роли, деривативы выполняют информационную и регулируемую функцию. Колебание их стоимостей отражает пропорцию, в которой часть прибавочной стоимости поступает в оборот и становится реакцией на общественное согласие сохранить или изменить эту долю. Котировки выражают постоянный поиск данной пропорции в массе создаваемой общественной стоимости. В производных финансовых инструментах выражаются связь и зависимость меновой стоимости от пользы, причем сама меновая стоимость вторична как от цен базиса, так и от механизмов рынков производных инструментов [13]. Поэтому базисные цены (определяемые доходностью реальных активов) дополняются ценами текущими, связанными с алгоритмами выявления стоимости. Практические функции деривативов – управление рисками, арбитражные и спекулятивные сделки. Но, выполняя их, они расщепляют характеристики инвестирования (время, валюту, цены, потоки), создавая возможность маневрирования. Диверсификация прав собственности обеспечивает высокую подвижность капитала, быструю реакцию на изменение конкурентоспособности рыночной конъюнктуры. Рынки производных финансовых инструментов посредством динамики цен выполняют важную макроэкономическую функцию: отражают фазу циклического развития экономики, сигнализируют о ее состоянии. Однако эта функция искажается в условиях финансовой глобализации, являю-

щейся результатом валютной либерализации национальных экономик. С 2003 по 2008 г. объем международных ценных бумаг увеличился с 13 271 до 22 732 млрд долларов США, или в 1,7 раза. Это сопровождалось еще большим приростом деривативов: с 370 трлн долларов в 2006 г. до 684 трлн дол в 2008 г., или почти в два раза [19]. Действия на финансовых рынках оказывают влияние на реальный сектор: массовый приток финансового капитала вызывает оживление и рост экономики, массовый отток – хаос и кризис.

Все эти тенденции проявлялись в рамках неолиберальной модели экономики, господствующей в западной экономической теории и практике на протяжении последних десятилетий, которая, как известно, исходит из необходимости минимизировать государственное участие, ориентироваться не на смешанную, а на экономику, основанную на частной собственности. Её сохранение и усиление эффективности требуют дальнейшего дерегулирования денежной системы и денежного рынка, невмешательства государства в экономику (лишь ограниченное воздействие на институциональные основы функционирования экономики), отдавая приоритет деньгам как экономическому генератору и руководствуясь принципом «laissez-faire, laissez-aller» (пассивная позиция, небрежность). В этом, собственно, и состоит весь научный контекст, в котором развивалась мировая финансовая архитектуры и, в более общем смысле, глобальная экономика в течение порядка трех десятков лет.

Как справедливо отметил Н. Рубини, «Я думаю, что, в то время как дерегулирование в принципе является позитивным, в отношении финансовых институтов мы довели это до крайности. Даже финансовые рынки нуждаются в законах, институтах, правилах, в противном случае законом становится закон джунглей. Жадность это хорошо. Ничего плохого нет в жадности. Вы знаете, что это двигатель капитализма. Но алчность должна быть сдержана страхом потерь, а также у вас не должно быть надежды на то, что вы будете спасены в плохие времена» [10]. Предположение, положенное в основу неолиберальной концепции, что любое вмешательство государства в экономику вредит, а здравый смысл самостоятельных экономических субъектов и «невидимая рука рынка» обеспечивают наиболее эффективные пути развития, оказалось несостоятельным. Сделанный вывод подтверждает тот факт, что кризис, прежде всего, ударил по странам, в которых неолиберальные концепции оказались наиболее сильны: США, Англии, Испании. Государство в них «подстроилось» под интересы самостоятельных экономических субъектов, создав всевозможные условия для строительства «пирамид» и финансовых пузырей. Экономические субъекты, в свою очередь, оказались слишком «эгоистичны и алчны», чтобы следовать здравому смыслу. В этой связи наиболее целесообразным

представляется оценка специалиста по финансовым рынкам Д. Сороса, который утверждает, что данный кризис является провалом неолиберальной экономической мысли, проповедуемая политика дерегуляции, которую он называет «рыночным фундаментализмом», пришла к своему логическому завершению. «Экономика является не физической, а «человеческой» наукой и «модель всеобщего равновесия», почитаемая всеми, является лишь платоновским образом – нереальным – от того, что происходит в действительности» [14].

Что касается российских учёных, то достаточно полное теоретическое обоснование кризиса было разработано российскими экономистами О. Григорьевым, А. Кобяковым и М. Хазиним еще в 1997–2001 гг., а в 2003 г. вышла в свет их книга «Закат империи доллара и конец Pax Americana». Наиболее общую и в то же время достаточно простую теорию мирового финансового кризиса как управляемого процесса предложил профессор С. Сулакшин. Его исследование закономерностей кризисов показало, что их причиной (в особенности в современности) является глобальная паразитическая финансовая система, основанная на неконтролируемой обществом и необеспеченной эмиссии доллара ФРС США. Мотивация ее активности описывается модельной формулой $D \sim C \times (M + \Delta M) \times \Phi \times K$, где D – доходность эмитента; C – ставка рефинансирования; M – накопленная денежная масса; ΔM – текущий эмиссионный прирост; K – региональный валютный курс доллара в странах и регионах обменов; Φ – эффективная финансовая активность денежной массы в мире.

В предложенной С. Сулакшиным теоретической трехфазной модели глобального финансового кризиса (фаза предкризиса, кризис, фаза посткризиса) сценарии кризиса и моменты их возникновения закономерны по всем указанным в формуле активам. В связи с этим автор делает вывод, что глобальные финансовые кризисы имеют исключительно управляемый характер, однако механизм этого управления не раскрывает.

Подводя итоги анализу последних кризисов с позиций вызовов финансовой глобализации и их влияния на мировую финансовую архитектуру, необходимо выделить несколько ключевых положений.

1. Ограничение экономического суверенитета государств в результате распространения финансовой глобализации сужает свободу маневра при реализации антикризисных мер. Так, большая часть упомянутых кризисов произошла после либерализации трансграничных операций с капиталом.

2. Либерализация делает более лёгким поступление спекулятивного капитала в страну и, что важнее, его выход. Состояние экономики страны во многом начинает зависеть от настроения

иностранных инвесторов, от восприятия ими макроэкономических показателей. Кроме того, открываются каналы для утечки национального капитала, которая в кризисных ситуациях существенно возрастает.

3. Возникает несоответствие между степенью развития мирового финансового рынка и финансовых систем стран с «нарождающимися рынками». Отсутствие сильной банковской системы, «узость» финансового инструментария делают последствия кризиса более тяжелыми для экономического развития этих стран. Так, в странах с развитой рыночной экономикой кризис на рынке акций на рубеже тысячелетий во многом протекал менее болезненно, поскольку капитал перешел на смежные сегменты рынка: в долговые ценные бумаги, вложения в ипотеку. Поэтому азиатские страны после кризиса стали активно развивать внутренние рынки облигаций.

4. Таким образом, полномасштабное открытие внешним финансовым потокам необходимо увязывать с развитием рыночных институтов в стране, созданием стабильной национальной финансовой системы, основу для которых призвано создавать государство. В то же время государство должно проводить взвешенную экономическую политику и избегать значительных дисбалансов (высоких темпов инфляции, значительных размеров бюджетного дефицита, длительной несбалансированности текущего счета платежного баланса без стабильных источников покрытия его дефицита).

Отсюда: мировые финансово-экономические кризисы «обнажают» явную несостоятельность нынешней мировой финансовой архитектуры, в результате чего в свете глобализационных процессов назрела острая необходимость реформирования не только структуры МФА, но и всей мировой экономики в целом.

Список литературы

1. Акимов В.А., Порфирьев Б.Н. Кризисы и риски: к вопросу взаимосвязи категорий // Науч. журн. Т. 1. – 2004. – № 1. – С. 38.

2. Бимс Н. Призрак 1929 года: Глобальные последствия банковского кризиса в США. [Электронный источник] URL: <http://www.wsws.org/ru/2008/mai20Q8/29p3-m09.shtml>.

3. Ипатов П.Л. Устойчивый экономический рост: институциональные интересы и макроэкономические ожидания в российской экономике // Экономические науки. – 2008. – № 5(42). – С. 51.

4. Кислухина И. Проблемы формирования концептуальных и методологических основ антикризисного управления // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 6. – С. 36–40.

5. Кондратьев Н.Д. Избранные сочинения. – М.: Экономика, 1993. – С. 47.

6. Кочергина Т.Е. Глобализация мирового хозяйства и национальная экономика: проблема взаимосвязи. – Ростов н/Д: СКНЦ ВШ, 2002.

7. Любимцева С. Инновационная трансформация экономической системы // Экономист. – 2008. – № 9. – С. 28–38.
8. Мухина Ю.Е. Экономическая политика государства при переходе от кризиса к экономическому росту // Экономические науки. – 2008. – № 6. – С. 126–128.
9. Нижегородцев Р.М., Стрелецкий А.С. Мировой финансовый кризис: Причины, механизмы, последствия. – М.: Кн. дом «ЛИБРОКОМ», 2008. – С. 64.
10. Рубини Н. О причинах кризиса. [Электронный ресурс] // www.rgemonitor.com/roubini-monitor/256476/
11. Сибиряков В.Г. Проектирование кризисов – путь к успеху // ЭКО. – 1999. – № 10. – С. 144.
12. Соколова Г.Н. Роль инновационных процессов в модернизации пост-советской промышленности // Общество и экономика. – 2001. – № 2. – С. 168–173.
13. Фельдман А. Современный кризис и производные финансовые инструменты // Вопр. экономики. – 2009. – № 5. – С. 62–63.
14. Фреде Ж.-Г., Армане Ф. Джордж Сорос: моя правда о крахе. «Le Nouvel Observateur», Франция, 06.10.2008. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.centrasia.ru/newsA.php?st=1223284620>.
15. Шохин А. Кризис – это повод построить инновационную экономику. [Электронный ресурс]. URL: Коммерсантъ. – 2008. – 3 дек.
16. Экономическая история мира. Европа. Т. 2 // под общ. ред. М.В. Коноптова. – 2-е изд. – М.: Дашков и Ко, 2006. – С. 636.
17. Andre Bernay. La «vente» de George Soros *sur* la crise financière. 12.12.2008 // [Электронный ресурс]. URL: <http://eco.rue89.com>
18. Bank for International Settlements [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bis.org/statistics/derstats.htm>.
19. Global Financial stability Report. IMF. – 2009–2012.
20. Grabel I. A Post-Keynesian Analysis of Financial Crisis in the Developing World and Directions for Reform // A Handbook of Alternative monetary Economics / USA: Edward Elgar, 2006. P. 404.
21. Wicksell K. Lectures on Political Economy. V. II. P. 209.

А. С. Харламбиева, Д. Н. Харлампиев

Денежно-кредитная политика в аспекте долгосрочного инновационного развития РФ

В статье рассматриваются особенности составляющих экономического роста в РФ на современном этапе в разрезе критериев долгосрочного инновационного развития, подробно проанализированы причины высокой уязвимости экономического роста от возможной трансформации экзогенных условий, а также приведены направления совершенствования структуры экономики, которые могут позволить частично решить данную проблему. В статье изучены параметры инновационного сценария долгосрочного прогноза социально-экономического развития РФ до 2030 г. в аспекте денежно-кредитного регулирования с описанием специальной функции национального банковского сектора.

The article covers issues of specific factors of economic growth in the Russian Federation in the aspect of long-term innovation development criteria. The authors give detailed analysis of the components for the Russian economy's high sensitivity for exogenous conditions as well as suggest directions of developing the economic structure which may make it possible to solve this problem. The article presents the innovation scenario parameters of long-term socio-economic development of Russia up to 2030 in the aspect of monetary regulation, pointing out significant role of national banking sector.

Ключевые слова: экономический рост, инновации, инновационное развитие, денежно-кредитная политика, банковский сектор, инвестиции.

Key words: economic growth, innovation, innovation growth, monetary policy, banking sector, investments.

В последние годы, характеризующиеся выраженными кризисными тенденциями в масштабе мировой экономики, власти крупнейших промышленно-развитых и развивающихся стран были вынуждены прибегать к применению различного рода антикризисных и стимулирующих мер, которые в конечном счете оказали как минимум локальный положительный эффект на траекторию мирового экономического роста. Как мы знаем, меры стимулирования и стабилизации можно классифицировать в том числе по критерию применяемого инструментария, соответственно, представить как методы прямого стимулирования экономики через госрасходы и стимулирование посредством инструментов монетарной политики. Примечательно, что на данном этапе абсолютно большая часть мер воздействия со стороны властей так или иначе приходится на де-

нежно-кредитные инструменты. Примечательно, что тезис справедлив не только в отношении промышленно-развитых стран (США, страны Еврозоны, Япония), но и для относительно крупных развивающихся экономик, например, России, где около 70 % совокупного объема условного антикризисного пакета (9,6 трлн руб.)¹ пришлось на «аварийное» рефинансирования ЦБ РФ. Таким образом, можно заключить, что именно меры денежно-кредитного регулирования на данном этапе являются наиболее востребованными что, вероятно, определяется их высокой технической доступностью, возможностью реализации в краткосрочном периоде, относительной доступностью оценки первичного достигнутого эффекта.

Теперь представляется уместным сформулировать ряд условий, выполнение которых, на наш взгляд, оправданно интерпретировать как достижение целей инновационного развития. Принимая во внимание существование множества определений и вариативность интерпретации термина, в качестве ключевых критериев инновационного развития мы выделяем высокий удельный вес инновационного сектора экономики (15–20 % ВВП), а также относительно высокую значимость внутренних факторов роста. Из данных условий вытекают два существенных следствия, во-первых, усиление защищенности национальной экономики от изменения экзогенной среды, во-вторых, повышение эффективности инструментов общей государственной экономической политики.

Можно заключить, что достижение соответствия указанным выше критериям инновационного развития оправданно и правомерно считать приоритетным стратегическим ориентиром для российской экономики. Если же обратиться к текущим реалиям, то мы поймем, что экономика РФ характеризуется рядом структурных особенностей, которые далеки от критериев и условий инновационного роста и самым негативным образом сказываются уже не только на качественном, но и количественном выражении экономического роста.

На текущем этапе РФ подпадает под определение малой открытой экономики с экспортно-сырьевой моделью роста, т. е. экономический рост РФ в исключительно высокой степени зависит от состояния внешней конъюнктуры. Также примечателен тот факт, что в рамках кризисного периода 2008–2009 гг. российская экономика испытала сильнейший спад не только по сравнению с промышленно-развитыми странами, но и внутри группы BRICS и ключевых развивающихся экономик. Напомним, что темп роста ВВП РФ по итогам 2009 г. сложился на уровне – 7,8 %, в квартальный провал (1 кв. 2009 г.) достигал – 11,2 %. Соответственно, ни о какой, даже отно-

¹ Собственные расчеты авторов на основе данных ЦБ РФ, Минфин РФ, МЭР РФ.

сительной, стрессоустойчивости экономического роста РФ на конкретном этапе говорить не приходится.

Более того, экономическое развитие РФ оказывается менее защищенным от внешних шоков по сравнению со странами, характеризующимися относительно схожей структурой и размером экономики. Важно отметить, что экстенсивный характер роста постепенно усиливается, т. е. процесс становится более ресурсо- и энергоемким на фоне снижения объема конечного выпуска в реальном выражении. Иными словами, несмотря на улучшение экзогенных условий, внешней среды (прежде всего более высокие котировки нефти сорта Urals), фактический темп роста ВВП РФ демонстрирует тенденцию к замедлению.

Негативную динамику демонстрирует такой значимый показатель, как нефтегазовый дефицит федерального бюджета, он остается на сравнительно высоком уровне (табл. 1) из-за снижения увеличения разности между нефтегазовыми доходами и совокупными расходами федерального бюджета, хотя в качестве среднесрочной задачи Правительства РФ сформулировано достижение «фискального таргетирования» [11], т. е. снижения зависимости бюджета от конъюнктурных доходов. Данная особенность – существенный дестабилизирующий фактор, в том числе в аспекте ограничения возможностей осуществлять стимулирование конечного спроса за счет бюджетных расходов.

Таблица 1

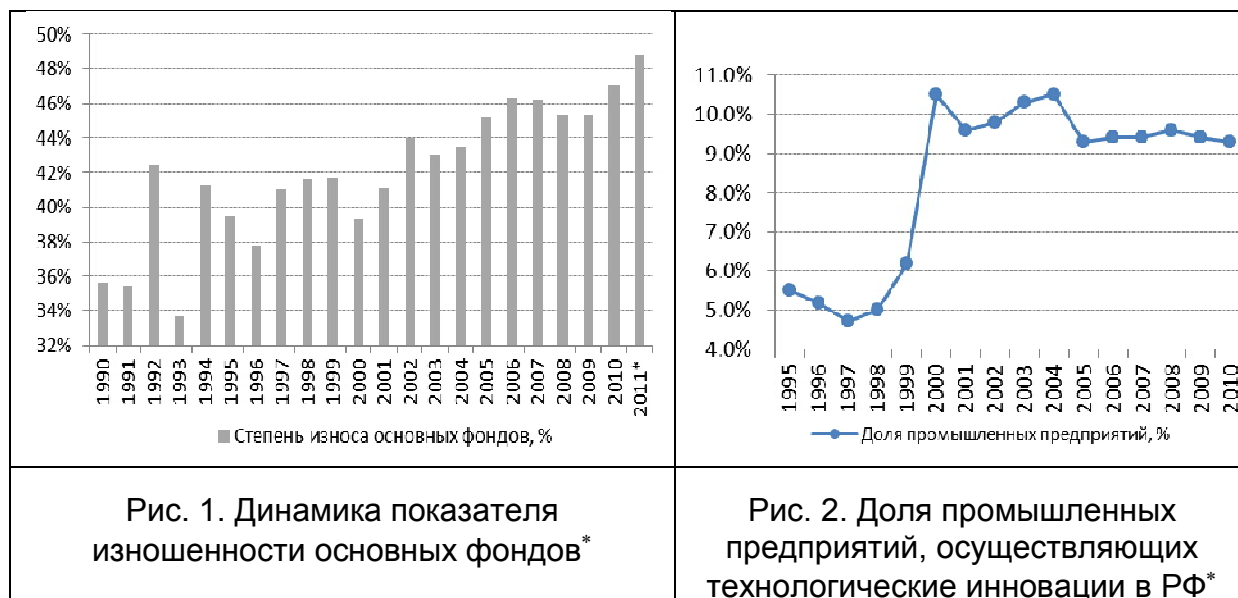
Динамика отдельных макроэкономических показателей
в период 2006–2012 гг.

Годы	Рост ВВП по сравнению с предыдущим, %	Нефтегазовый дефицит федерального бюджета, % от ВВП	Среднегодовая цена нефти сорта Urals (\$/барр)
2006	8,2	3,6	61
2007	8,5	3,8	69
2008	5,2	6,6	95
2009	-7,8	14,5	61
2010	4,3	12,8	78
2011	4,3	9,7	109
2012 (оценка)	3,4	11,0	110

Источники: ФСГС, Минфин РФ, Bloomberg, собственные расчеты авторов.

В качестве факторов, преимущественно объясняющих описанный выше негативный феномен, оставляя при этом за рамками политический аспект проблемы и вопрос, касающийся качества принимаемых менеджерских решений, мы можем сформулировать следующие: чрезвычайно низкий удельный вес технологической и

инновационной составляющей экономического роста в РФ; высокая и постоянно растущая степень изношенности основных фондов (рис. 1); низкая доля высокотехнологичной продукции в экспорте, на фоне высокой доли непосредственно экспорта в номинальном объеме ВВП; объективный дефицит инвестиций в основной капитал.



По оценке Правительства РФ, для эффективного технологического перевооружения промышленных предприятий, расширения инновационного сектора экономики необходимы ежегодные инвестиции в объеме 30 % ВВП [10, с. 34], при этом в 2011 г. доля инвестиций в основной капитал в номинальном объеме ВВП составила только 19 % (рис. 2).

В отношении структуры экспорта отметим, что на текущем этапе, согласно данным ФТС, на высокотехнологическую продукцию в стоимостной структуре экспорта приходится не более 4,4 %, при этом за прошедший год показатель снизился на 0,8 п.п.

Нельзя сказать, что обозначенные выше проблемы роста экономики РФ игнорируются российскими властями. Скорее, напротив, в качестве приоритетного сценария долгосрочного развития РФ МЭР видит инновационный вариант наряду с альтернативным энергосырьевым. В инновационном сценарии в качестве ключевых ориентиров обозначены в том числе создание конкурентоспособного сектора высокотехнологичных производств, а также модернизация энергосырьевого комплекса, создание эффективной транспортной инфраструктуры [10, с. 4]. В количественном выражении в рамках инновационного сценария сформулированы, на наш взгляд, достаточно амбициозные задачи (табл. 2), решение которых потребует и

* Источники: ФСГС, сборник «Статистика инноваций в России».

аккумуляции дополнительных финансовых ресурсов и, что существенно, повышения эффективности управленческих решений.

Таблица 2

Целевые показатели инновационного сценария развития РФ

Показатели, годы	Годы			
	2011	2015	2020	2025
Рост ВВП, %	4,3	4,4	4,8	4,4
Рост промышленного производства, %	4,7	3,8	4,0	4,1
Доля ВВП РФ в мировом ВВП, %	3,0*	3,1	3,2	3,5
Доля инновационного сектора в ВВП, %	11,5	12,7	16,1	18,6
Инвестиции в основной капитал, % ВВП	19,5	25,0	27,8	29,5
Доля высокотехнологичных товаров** в стоимостном объеме экспорта	4,4	6,0	9,8	15,5
Доля бюджетных расходов на образование и здравоохранение в ВВП, %	7,6	8,8	9,9	10,2

Примечание. * – в пересчете по ППС, в номинальном выражении показатель в 2011 г. составил не более 2,5 %;

** – машины, оборудование и транспортные средства.

Источник: ФСГС, МЭР, собственные расчеты авторов.

Очевидно, что важнейшим условием реализации инновационного сценария, отвечающего критериям, сформулированным в начале настоящей статьи, оправданно считать выраженное усиление инвестиционной направленности роста, которое возможно только в случае ускорения темпов роста инвестиций в основной капитал. Согласно нашим расчетам, привязанным к официальному прогнозу номинального объема ВВП РФ МЭР до 2015 г. [7, приложение 2], для обеспечения условий реализации инновационного сценария темп номинального роста объема инвестиций в основной капитал в среднесрочной перспективе должен ускориться примерно в 1,5 раза.

Представляется, что значимую роль в создании предпосылок для реализации инновационного сценария развития призван сыграть банковский сектор РФ, так как именно за счет кредитных ресурсов может быть сформирована база для наращивания инвестиций в основной капитал и расширения технологической составляющей роста. Однако отметим, что на данном этапе нельзя зафиксировать признаки высокой активности российских банков в направлении инвестиционного кредитования. В частности, отношение прироста корпоративных кредитов к объему вложений в основной капитал за период сейчас в РФ составляет порядка 30 %, в то время как в США данный показатель складывается на уровне 50 %, в таких странах, как Голландия и Финляндия – порядка 60 %, во Франции и Италии – примерно 40 %. По оценкам экспертов, на данном этапе доля инве-

стиционных кредитов в кредитном портфеле российских банков не превышает 6 % – это чрезвычайно низкий показатель [1, с. 115].

Существенным фактором, ограничивающим инвестиционное кредитование, можно назвать усиливающийся дефицит длинных пассивных ресурсов, о котором неоднократно говорили и продолжают говорить представители банковского сообщества¹. Напомним, что в настоящее время основу пассивной базы банковского сектора составляют депозиты физических лиц, на которые приходится примерно 50 % раздела «Средства клиентов». При этом в структуре депозитов только 10 % инструментов характеризуются срочностью, превышающей три года, в то время как удельный вес корпоративных кредитов аналогичной срочности в портфеле российских банков приближается к 40 %², вместе с тем очевидно, что инвестиционное кредитование является долгосрочным. Также важно отметить, что в последнее время наметилась устойчивая тенденция отставания темпа роста депозитов от темпов роста кредитного портфеля (рис. 3), что делает проблему длинного фондирования и фондирования участников рынка банковских услуг в принципе еще более острой.

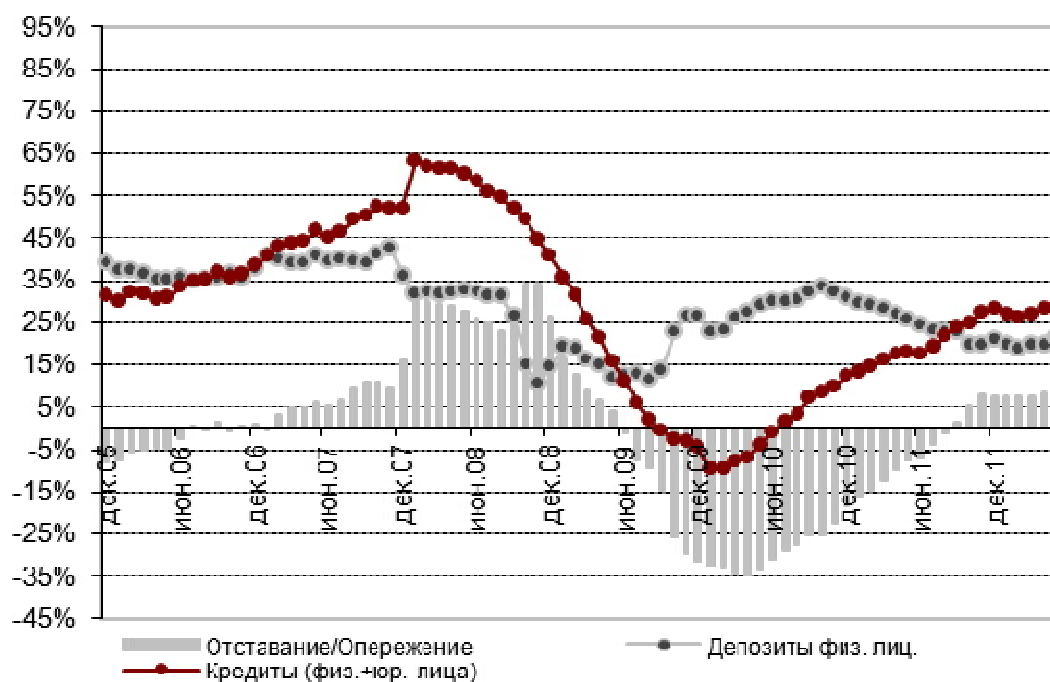


Рис. 3. Сравнение темпов роста депозитов и кредитного портфеля БС РФ (году к году)*

С одной стороны, можно говорить о таких популярных способах решения проблемы, как удлинение сроков предоставления времен-

¹ «Костин просит денег» // Ведомости. 33(3047). 2012. 24 февр.

² Собственные расчеты авторов на основе данных ЦБ РФ: Бюл. банковской статистики. Обзор банковского сектора Российской Федерации.

* Источник: ЦБ РФ, собственные расчеты авторов.

но свободных средств ПФР – сейчас это порядка года, а также введении института безотзывных депозитов физических лиц, дискуссия о котором ведется с 1998 г. С другой стороны, нельзя не отметить, что в данных условиях несколько иным становится характер денежно-кредитной политики Банка России и прежде всего ее направления, связанного с рефинансированием национального банковского сектора.

Важно отметить, что в предыдущий период (после 2008 г.) имела место эволюция денежно-кредитной политики российского регулятора, которая была инициирована как внешними условиями, так и внутренними решениями. Как следствие сейчас можно констатировать наличие в значительной степени изменившегося механизма расширения денежного предложения, а также сложившуюся чрезвычайно высокую зависимость банковского сектора от инструментов рефинансирования денежных властей.

Напомним, что до третьего квартала 2008 г. наиболее значимой в структуре приращения объема денежных средств в обращении была так называемая рыночная валютная эмиссия, т. е. приращение обеспечивалось за счет покупок иностранной валюты ЦБ РФ на внутреннем рынке. С одной стороны, эта структура эмиссии денежных средств обеспечивала стабильно положительный темп роста первичного объема денежных средств в обращении, с другой – что объяснимо, делала менее эффективным денежно-кредитное регулирование в целом [4, с. 57].

На более позднем этапе (2009–2010) как следствие изменения внешнеторговой конъюнктуры и активизации чистого оттока капитала частного сектора на первый план вышла бюджетная эмиссия. Можно сказать, что расширение первичного денежного предложения стало происходить преимущественно в результате нерыночного конвертирования валютных ресурсов резервного фонда, а также внешнего госдолга, за счет которых частично финансировался бюджетный дефицит. На текущем этапе, несмотря на увеличение сальдо торгового баланса и снижение оттока капитала, валютная эмиссия не возобновляется, что является закономерным следствием трансформации параметров денежно-кредитной, а точнее, курсовой политики российского регулятора. Ведь конечным ориентиром регулятора остается переход к инфляционному таргетированию [5, с. 3], которое предполагает максимальное отсутствие обязательств регулятора в части вмешательства в процессы на внутреннем валютном рынке. Примечательно также, что чистая эмиссия рублей через бюджет де-факто отсутствует начиная с 2010 г., так как это был последний год, когда дефицит федерального бюджета финансировался за счет ресурсов резервного фонда (примерно на 60 %, 1,3 трлн руб. в номинальном выражении). Более того, в силу улуч-

шения внешнеторговой конъюнктуры (см. табл. 1) и увеличения нефтегазовых доходов федеральный бюджет в 2011 – первой половине 2012 г. стал исполняться с профицитом, соответственно, строго говоря, имела место не бюджетная эмиссия, а, напротив, в контексте отсутствия приращения рублей через валютный канал, стерилизация.

Соответственно, сразу после кризиса и на данном этапе особенно выросла значимость инструментов рефинансирования денежных властей (ЦБ РФ и Минфина), активное использование расширенного спектра которых стало для банков практически повседневной практикой, в то время как ранее оно трактовалось почти как крайняя, «аварийная» мера. Мы считаем, что подобная практика будет сохраняться, и в среднесрочной перспективе рублевая эмиссия будет осуществляться преимущественно за счет рефинансирования банковского сектора регуляторов, соответственно, объемы привлекаемых у регулятора средств будут увеличиваться (табл. 3).

Таблица 3

Структура рефинансирования банковского сектора РФ

Год	Ломбардные кредиты	Кредиты под нерыночные активы	Кредиты без обеспечения	Прямое РЕПО (аукционы)	Прямое РЕПО (фиксир. 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
2009	246,84	1955,00	2963,18	21906,58	5439,67	497,10	33008,36
доля, %	0,75	5,92	8,98	66,37	16,48	1,51	100
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
2011	112,74	431,33	0,00	22025,51	209,39	2189,87	24968,85
доля, %	0,45	1,73	0,00	88,21	0,84	8,77	100
6 мес. 2012	94,37	745,31	0,00	27101,61	1394,73	570,07	29906,10
доля, %	0,32	2,49	0,00	90,62	4,66	1,91	100

Источник: ЦБ РФ, Минфин РФ, собственные расчеты авторов.

При этом стоит отметить, что банковский сектор РФ, несмотря на активный рост в докризисный период и наблюдаемое ускорение

темпов роста, все еще сохраняет существенный потенциал догоняющего роста (о чем наглядно свидетельствуют ключевые относительные показатели – активы/ВВП, кредиты/ВВП), который должен реализовываться в ближайшие годы. Однако, учитывая изменение внешних условий и пересмотр курсовых ориентиров регулятора, оправданно предположить, что во многом именно характер применения мер денежно-кредитной политики ЦБ РФ станет залогом реализации возможностей развития внутреннего банковского сектора, который, в свою очередь, сможет выступить драйвером движения российской экономики по пути инновационного развития. По нашему мнению, монетарная политика ЦБ РФ должна быть прежде всего сбалансированной, отвечающей вызовам конкретного временного периода, и частота ее настройки должна возрастать. Вместе с тем это не подразумевает радикального ее смягчения, в том числе количественного.

Естественно, ключевой остается проблема длинного фондирования, однако в данном случае мы не разделяем тезис о необходимости радикального удлинения сроков инструментов рефинансирования регулятора, которые на текущем этапе ограничены одним годом. Распределение относительно дешевых долгосрочных средств (по аналогии с операциям LTRO ЕЦБ) – это выраженная антикризисная мера, к которой может подтолкнуть сжатие кредитного портфеля и признаки рецессии, что, по сути, имеет место внутри европейского монетарного союза. Расширение же каналов рефинансирования в условиях относительно сбалансированного роста может привести к среднесрочным негативным последствиям для рынка, главным из которых может стать формирование «пузыря», чрезмерная склонность участников к риску. Важно помнить, что регулятор реализует функцию не просто кредитора, а кредитора последней инстанции. При этом фондирование собственного бизнеса – это задача, которая в первую очередь должна решаться за счет ресурсов рынка капитала, а эффективное управление ликвидностью банка – задача почти полностью менеджерская. Мы также не можем в полной мере согласиться с тезисом о кардинальном расширении списка [3, с. 13] залоговых инструментов по операциям рефинансирования. Главный контраргумент – ограниченное использование текущей базы – даже по самым популярным инструментам (прямое РЕПО – более 90 % совокупного объема привлекаемых средств) коэффициент утилизации ликвидности в настоящее время не превышает 30 %¹.

Можно также заключить, что в настоящее время существующие макроэкономические предпосылки и текущее состояние финансово-

¹ Собственные расчеты авторов на основе данных ЦБ РФ и ММВБ.

го сектора не могут в полной мере обеспечить достижение критериев инновационного развития. Вместе с тем на данном этапе сохраняется потенциал для улучшения качества роста, а также существуют объективные возможности для совершенствования денежно-кредитной политики в целом и банковского сектора как ключевого элемента экономической системы в частности.

Список литературы

1. Аганбегян А.Г. Инвестиции – основа ускоренного социально-экономического развития России // Деньги и кредит. – 2012. – № 4.
2. Акаев А. О стратегии интегрированной модернизации экономики России до 2025 года // Вопр. экономики. – 2012. – № 4.
3. Глазьев С.Ю., Ивантер В.В. и др. О стратегии развития экономики РФ (из науч. докл. РАН) // Деньги и кредит. – 2011. – № 12.
4. Кайсаров А.А., Харлампиев Д.Н., Финансово-кредитная система. Бюджетное, валютное и кредитное регулирование экономики. «Проблемы современной экономики». – 2005. – № 3(15).
5. Основные направления единой государственной денежно-кредитной политики на 2012 год и период 2013 и 2014 годов. ЦБ РФ.
6. Петрикова Е.М., Слепов В.А. Инновационный вектор развития группы стран БРИКС после кризиса // Финансы и кредит. – 2012. – № 2(482).
7. Пояснительная записка о сценарных условиях для формирования вариантов прогноза социально-экономического развития в 2013–2015 годах. – М., май, 2012.
8. Рожков А. и др. Костин просит длинных и дешевых денег. – Ведомости. – 2012. – 24 февр. – № 33(3047).
9. Рощина Л.Н. Государственное финансирование инновационной деятельности: цели и направления, формы и инструменты, региональные особенности // Финансы и кредит. – 2012. – № 14(494).
10. Сценарные условия долгосрочного прогноза социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 г., МЭР РФ. М., апр. 2012.
11. Улюкаев А.В. Перспективы макроэкономического развития и среднесрочные задачи Банка России // Деньги и кредит. – 2012. – № 1.
12. Aizerman J., Hutchison M.M. Exchange market pressure and absorption by international reserves: emerging markets and fear of reserve loss during the 2008–2009 crisis. NBER Working paper, сент. 2010.

Проблема идентификации денежной субстанции в экономической науке

В статье проводится разграничение понимания сущности денег в юридическом и экономическом контекстах. Проанализирована сущность ликвидности как экономической категории, проведена классификация ликвидности по различным критериям. Рассмотрено соотношение понятий «деньги» и «ликвидность».

The article distinguishes the understanding of money in legal and economic contexts. The essence of liquidity as an economic category is analyzed, classifications of liquidity by various criteria are given. The relation between concepts «money» and «liquidity» is considered.

Ключевые слова: деньги, свойства денег, денежная субстанция, ликвидность, ликвидные активы.

Key words: money, properties of money, money substance, liquidity, liquid assets.

В настоящее время считается общепризнанным, что в основе спора между экономистами по вопросам о сущности, методах и эффективности денежно-кредитной политики с первой половины XX в. лежит проблема влияния денег в экономике, ведущая свое начало с обсуждения вопроса «нейтральности» денег¹.

Как известно, признание «нейтральности» денег в экономике и, соответственно, дихотомия реальных и денежных процессов лежат в основе количественной теории. Не вдаваясь в обсуждение вопросов о сущности денег, «количественники» всегда относились и относятся к деньгам как к счетной единице, выполняющей исключительно утилитарную роль. Отношение к деньгам как к счетной единице укреплялось в сознании экономистов под влиянием утраты деньгами товарной сущности. Сугубо материалистическое понимание внутренней стоимости денег привело к тому, что обсуждение вопросов о сущности современных денег ведется зачастую не в экономическом, а в правовом поле или сводится к дискуссии о наиболее подходящих денежных агрегатах. Чаще всего деньги определяют как исклю-

© Золотарева О. А., 2012

¹ Этот термин был введен в экономическую науку под влиянием работ К. Викселя и в старом варианте количественной теории сводился к проблеме ценовой «вуали» или к вопросу о существовании различий между бартерным и денежным хозяйствами.

чительное принимаемое всеми средство обмена. Кроме свойства универсального общепринятого средства обмена, современные необеспеченные деньги приобретают также дополнительные функции: счетной единицы, средства сохранения ценности, средства отсрочки платежа, информационную и другие функции¹. В работе «Частные деньги» Ф. Хайек писал о том, что не существует четкой границы между деньгами и не-деньгами, такое разграничение пытается провести законодательство. «Мы обнаруживаем здесь скорее некий континуум, в котором объекты с разной степенью ликвидности и с разной (колеблющейся независимо друг от друга) ценностью постепенно переходят друг в друга постольку, поскольку функционируют как деньги» [7]. При этом А Хайек отмечал, что разные объекты, выполняющие определенные денежные функции, могут иметь разную ценность в разных регионах и слоях населения. Слишком резкое разграничение между тем, что является и что не является деньгами, Ф. Хайек считал упрощением, в котором нет необходимости, и может привести экономическую науку к множеству ошибок: «Тезис о существовании одной четко определенной вещи, именуемой «деньгами», которую можно легко отличить от других вещей, является юридической фикцией» [7]. И действительно, в настоящее время именно в законодательных актах дается четкое определение того, что следует считать деньгами, и может сложиться впечатление, что какой-нибудь дискурс по данному вопросу уже лишён позитивного смысла. Тем не менее большинство хозяйствующих субъектов принимают решения, основанные на ином понимании существа денег, нежели значится в юриспруденции. Поэтому имеет смысл провести четкое размежевание понимания существа денег в юридическом и экономическом поле.

В юридическом поле деньгами называются те средства платежа или накопления, которые обеспечены соответствующей законодательной базой. Например, в Федеральном законе от 10 июля 2002 г. № 86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)», ст. 29, банкноты и монеты Банка России являются единственным законным средством наличного платежа на территории Российской Федерации [6]. В Республике Беларусь Гражданский кодекс от 7 декабря 1998 г. № 218-З, ст. 141, определяет, что «белорусский рубль является законным платежным средством, обязательным к приему по нарицательной стоимости на всей территории Республики Беларусь» [2]. Аналогичные законы есть почти во всех суверенных государствах.

¹ О вкладе западных и отечественных экономистов в развитие денежной теории см. Люкевич И.Н. Сущность и природа денег: дискуссионные аспекты // [Электронный ресурс]. URL: <http://economics.open-mechanics.com/articles/287.pdf> (Дата обращения: 23.09.12).

В экономической науке определение существа денежной субстанции не столь категорично и по-прежнему, как указывалось выше, является важной проблемой, от решения которой коренным образом зависит степень эффективности денежно-кредитной политики. Сложность данной проблемы обусловлена рядом обстоятельств, имеющих сугубо экономическую специфику:

- существует множество товаров, которые, несмотря на то, что не являются деньгами в юридическом поле, тем не менее эффективно выполняют функции денег;
- существует множество финансовых инструментов, имеющих под собой реальную денежную базу, позволяющих бесконечно мультиплицировать количество денег в национальной экономике;
- сама оценка основных хозяйствующих субъектов национальной и мировой экономики может оказаться решающим фактором для существа денежной субстанции.

Возможность проводить эффективную денежно-кредитную политику основывается на четком концептуальном представлении о существе денежной материи. Например, реализация известного денежного правила М. Фридмена, заключающегося, как известно, в задаче поддержания денежной массы на определенном уровне, потерпела фиаско по причине отсутствия надежных методик исчисления количества денег в экономике. Методика инвентаризации денежной массы посредством денежных агрегатов не позволяет охватить все те экономические ценности, которые способны выполнять функции денег.

Таким образом, решающим в определении существа денег остается функциональный критерий. Хрестоматийно известны следующие функции денег:

- *мера стоимости*, реализующаяся в формировании ценностного эквивалента, к которому приравниваются разнородные товары и услуги;
- *средство обращения*, реализующееся, если денежная субстанция оказывается посредником в обмене одних товаров на другие;
- *средство платежа*, оказывающееся актуальным при наличии долгов и денежных обязательств.
- *средство сохранения стоимости*, позволяющее перемещать ценности во времени без существенной потери их стоимости.

Однако проблематичность функционального критерия определения существа денег состоит в том, что каждая из функций не является необходимой для идентификации существа денег. Нам представляется адекватным кейнсианский подход к решению данной проблемы, заключающийся в анализе поведения хозяйствующих субъектов при денежном предпочтении. Этот анализ показывает, что экономические агенты ценят деньги в той мере, в какой они приближены к состоянию абсолютной ликвидности.

Ф. Хайек также считал основным отличием различных видов денег готовность их принимать, т. е. ликвидность. «Мы имеем дело, – писал он, – с некоторым рядом объектов, различающихся по степени готовности их принимать (ликвидностью), которые на одном конце ряда, бесспорно, являются деньгами, а на другом незаметно переходят в объекты, которые, несомненно, ими не являются» [7].

По мере того как экономический агрегат приобретает свойства ликвидности, он приобретает и способность выполнять функции денег; и, наоборот, по мере того, как экономический агрегат теряет свойства ликвидности, он теряет и способность выполнять функции денег. Поэтому анализ концепта «ликвидность» имеет непосредственное отношение к анализу существа денег.

Категория «ликвидность» отражает способность активов быть быстро проданными по цене, отражающей реальную стоимость данного товара. Иначе говоря, ликвидность является качественной характеристикой актива и представляет собой оценку вероятности его конвертируемости в денежную форму в кратчайшие сроки без издержек. Является ли ликвидность качеством, имманентно присутствующим активу, или привносится извне? Этот вопрос приобретает особую актуальность в условиях, когда даже деньги, понимаемые в традиционном смысле как государственные, не имеют внутренней стоимости. Некоторые активы, например, золото, нефть, природный газ и другие, обладают определенными природными качествами, такими как сохраняемость, однородность, делимость, что может придавать им в определенные периоды свойство ликвидности. Тем не менее качество ликвидности придают этим товарам не только и не столько их природные свойства, сколько финансовые инвестиционные инструменты, позволяющие базовым активам проявлять свойство ликвидности на мировых рынках. Пример докризисного развития мировой финансовой системы показывает, каким образом товары и другие активы, вовсе не обладающие необходимыми природными свойствами ликвидности, становились таковыми посредством создания финансовых инноваций, позволяющих распределять риск и формировать в обществе состояние уверенности и оптимизма. Таким образом, качество ликвидности актив может приобретать посредством совокупности внутренних и экзогенных факторов, позволяющих снизить риск реализации данных активов в глазах участников рынка. Повышение ликвидности актива, придание все большему числу неликвидных активов ликвидной формы посредством инструментов гарантий и секьюритизации ведет к наполнению рынка, росту ликвидности рынка в целом. Ликвидность становится не только свойством актива, но и показателем общего состояния финансового рынка [5, с. 110].

Таким образом, ликвидность – это многоплановое экономическое понятие, выражающее качество, присущее активу, организа-

ции, рынку, и включает в себя наполненность рынка и скорость совершения операций. Кроме того, ликвидность является важнейшим фактором ценообразования на рынке. В экономической литературе существует несколько критериев классификации ликвидности. Так, по уровню экономической деятельности выделяют ликвидность отдельной организации (банка), сегмента рынка, национальной экономики, мировой финансовой системы в целом [5, с. 110–111]. В данной классификации следовало бы в качестве первого уровня добавить ликвидность актива. В диахронии можно выделить ликвидность в периоды экономических подъемов и ликвидность в периоды экономических спадов [5, с. 111]. Эта классификация предполагает понимание ликвидности уже как состояния финансового рынка. Уровень субъекта хозяйствования, например банка, предполагает классификацию ликвидности его баланса, включающего различающиеся по степени ликвидности активы, по срокам (рисунок).



Рисунок. Классификация ликвидности по различным классификационным признакам

Если исходить из базового понимания ликвидности как свойства актива, то можно поставить знак равенства между ликвидностью и деньгами. Установить это тождество помогает понимание денег как континуума, имеющего природу поля с разными значениями ликвидности в разных точках поля [4, с. 140–141]. При этом величина ликвидности убывает при переходе от центра поля, характеризующегося абсолютной ликвидностью, свойственной государственным деньгам.

Процесс создания денег в современном мире становится делом не только государства, но и частного бизнеса и не только посредством механизма кредитов. Все больший удельный вес прибыли западные банки получают в виде комиссионных сборов, премий и от операций с финансовыми инструментами. Посредством финансовых инноваций все большие объемы национального богатства вовлекаются в оборот, приобретая ликвидную форму, то есть денежные черты. Финансовые и правовые инструменты снижения риска многократно расширяют сферу ликвидности. Финансовые и нефинансовые активы приобретают представительную стоимость, обеспеченную доверием к эмитентам этих инструментов, что укладывается в современное определение сущности денег как единства реальной и представительной стоимости при доминировании последней [1, с. 8]. Ликвидность перестает ассоциироваться только с государственными деньгами.

Обобщая опыт классификации ликвидных активов, выделим два фактора воздействия на степень ликвидности: предполагаемая продолжительность времени, в течение которого актив сохраняет свою стоимость (ΔT); предполагаемая величина потери стоимости данного актива при его реализации ($-\Delta V$).

Таким образом, степень ликвидности актива в количественном выражении (ΣL) может быть выражена следующей функцией:

$$\Sigma L = f\left(\frac{\Delta T}{-\Delta V}\right) \quad (1)$$

Данная формула является именно функцией, поскольку речь идёт об ожиданиях хозяйствующих субъектов относительно продолжительности времени сохранения стоимости, которое может быть как однородным, так и неоднородным, и величины возможной потери стоимости в результате реализации данного актива. Дж.М. Кейнс ввел в лексический оборот термин «премия ликвидности», впрочем, определив его весьма расплывчато: «Величину (измеряемую в активе), которую они [люди] желают уплатить за потенциальное удобство, или гарантию, даваемую этим правом распоряжения (без учета доходов или издержек содержания, присущих этому активу), мы будем называть премией ликвидности» [3, с. 399]. Особен-

ность денег Кейнс видел «только в относительном превышении ликвидности над издержками содержания» [3, с. 409].

Существуют определенные требования по отношению к денежной субстанции. Приведем доказательство, что все они соответствуют понятию денег ровно в той степени, в какой они отвечают дефиниции ликвидности.

1. Качественная однородность. Отдельные элементы денежного материала не должны обладать уникальными свойствами.

Допустим, имеется такой элемент денежной субстанции, который обладает некими уникальными свойствами. В этом случае редкость данного элемента обусловит ее более высокую ценность, что приведет к более значительным потерям тех экономических агентов, которые расплачиваются данными деньгами. Мы дедуцировали закон Коперника – Грешема, согласно которому «плохие» деньги вытесняют из денежного оборота «хорошие» деньги. Так происходит в силу более значительных потерь обладателей уникального денежного материала в акте покупки или платежа, что позволяет вписать данное свойство денежной субстанции в контекст категории «ликвидность».

2. Экономическая делимость. При делении денежной субстанции сумма ее элементов должна быть равной делимой субстанции. При отсутствии указанного равенства возникает противоречие с принципом качественной однородности денежной материи. Данный принцип делает актуальной проблему постулата однородности в макроэкономике, впервые зафиксированную Дж.М. Кейнсом в «Общей теории...». При определенных условиях изменение общего уровня цен не приведет к изменению совокупного спроса. Изменение совокупного спроса будет иметь место в ситуации изменения структуры относительных цен. Однако не всякое изменение структуры относительных цен воздействует на величину совокупного спроса: например, случайное изменение структуры относительных цен в стихии больших чисел если и вызовет повышение или уменьшение совокупного спроса, то лишь временное и столь же случайное. Лишь изменение степени предпочтения ликвидных благ и, соответственно, сложных, неликвидных благ позволяет выйти за пределы постулата однородности в макроэкономике.

Из принципа однородности выведем следствие: непозволительно говорить об увеличении или уменьшении денежной массы, если ее дробление происходит равномерно и в изотропном и однородном экономическом пространстве. Если со всех денежных купюр, монет, стоимостных номинаций цен и договоров убрать один или несколько нулей, будет иметь место деноминация, т. е. чисто номинальное изменение денежной массы, тогда как реальная денежная масса при прочих равных условиях останется на том же уровне.

Аналогично: если произойдет такое дробление денежной массы, при котором уровень предпочтения ликвидности останется прежним, будет иметь место реноминация национальных денег, а реальная денежная масса сохранит свое прежнее значение.

3. Сохраняемость. Данное свойство долгое время было характерно исключительно для материальной денежной субстанции. Денежная материя должна обладать такими физическими и химическими свойствами, которые позволяют в течение долгого времени сохранять заключенную в ней стоимость. Фиатные, кредитные и фидуциарные деньги, хотя и имеют материальный субстрат, обретают свою идентичность посредством нематериальных факторов, главным образом таких, как доверие и обеспеченность. Понятно, что изменение времени сохраняемости денежной материальной или нематериальной субстанции приводит к изменению их ликвидности. Если деньги перестают сохранять свою стоимость и утрачивают таким образом ликвидность, позволительно говорить об инфляции лишь в закрытой экономической системе. В открытой экономической системе теряющие кванты ликвидности деньги не просто обесцениваются, но утрачивают свою идентичность как деньги. Обычно в этом случае полюс ликвидности, позволяющий надежно идентифицировать понятие «деньги», незаметно смещается к другой валюте.

4. Портативность. В небольшом объеме денежной материи должна содержаться весомая часть стоимости. Если же речь идет о нематериальной субстанции денег, требование портативности сводится к требованию незначительных транзакционных издержек при работе с деньгами. Связь с категорией «ликвидность» очевидна и не нуждается в доказательстве.

5. Узнаваемость. Должна существовать возможность быстро и легко узнать качество денежного материала. Иными словами, денежная субстанция должна обладать свойствами, позволяющими ее быстро сертифицировать. Все те рыночные блага, которые обладают данными свойствами, как правило, ликвидны. Если же возникают сложности с сертификацией на рынке потребительских благ, идентифицируется феномен асимметричности информации, который при неблагоприятных условиях разворачивается в ситуацию неблагоприятного отбора, чреватую значительными вмененными издержками.

6. Безопасность. Владение денежной субстанцией и реализация денежного товара не должны иметь своим следствием прямые экономические издержки. Опять-таки данное условие входит в контекст дефиниции ликвидного товара. Напомним, благо называется ликвидным, если оно хорошо сохраняет стоимость и при реализации не теряет ее.

7. Отсутствие потребительской ценности. Данное свойство отсылает нас опять к закону Коперника-Грешема. Мы видим, как на протяжении всей экономической истории денежная субстанция постепенно утрачивала какую-либо иную ценность, нежели ту, которая позволяла бы выполнять функции денег. Деньги, имеющие потребительскую ценность (к примеру, для нумизматов), вымываются из оборота. Сами по себе деньги имеют нулевую ставку доходности, не теряя при этом определенную степень ликвидности.

Все эти позитивные свойства денежной субстанции в оптике экономических агентов можно рассматривать как премию ликвидности.

Итак, ликвидность – не просто свойство денег, но их сущность, а именно: по мере того как тот или иной товар приобретает свойство ликвидности, он приближается к состоянию денег. Например, согласно законодательству большинства постсоветских республик доллар США не является деньгами в большинстве внутренних рынков. Это снижает степень ликвидности американской валюты, которая, тем не менее, лучше сохраняет стоимость и обладает психологическим потенциалом большей надежности, чем многие из постсоветских официальных денег. В результате оказывается, что в экономической действительности доллар США присутствует в качестве реальных денег. Об этом свидетельствует, в частности, динамика цен на белорусском рынке недвижимости, крепко привязанных именно к доллару, а не к белорусскому рублю. При этом национальная валюта, привязанная к доллару или евро, или к корзине валют оказывается разменной монетой валюты.

Приведенный логический ряд позволяет сделать вывод: в континууме экономической науки ликвидность не обязательно является материальной субстанцией, но всегда имеет характер психологического поля, полюсом которого является абсолютная ликвидность – деньги.

Характер психологического поля придает ликвидности принцип неопределенности: само полагание экономических феноменов в качестве реальных сущностей приводит к тому, что экономическая действительность оказывается иной, нежели сумма этих сущностей.

Уже Дж. М. Кейнс не считал ликвидность материальной субстанцией, полагая, что «представления о том, откуда берется "ликвидность", довольно туманны, меняются время от времени и зависят от общественной практики и институтов. Однако порядок формирования предпочтительности разных активов в сознании собственников богатства, в результате которого они в любой данный момент выражают свои мнения о ликвидности, – это нечто вполне определенное, и только они и нужны для нашего анализа поведения экономической системы» [3, с. 410]. Одна и та же экономическая материя может оказаться простой или сложной в зависимости от окру-

жающих ее институциональных условий и факторов. Экзогенно формируемая склонность хозяйствующих субъектов видеть риск в держании национальных денег (даже если риск этот значительно преувеличен) может вызвать волну нестабильности на финансовых рынках, и тогда окажется, что обладание высоколиквидными активами в самом деле исполнено значительных рисков, а также прямых и вмененных издержек. И всё это будет означать снижение уровня ликвидности данных активов.

Уровень ликвидности в национальной экономике есть определенная функция их оценки со стороны общества, массовой рефлексии экономических агентов, причем обратная функция, ибо изменение предпочтений общества на шкале ликвидности вызывает изменение ее уровня обратно пропорционально интенсивности массовых антиципаций. Чрезмерное предпочтение обществом ликвидности вызывает сокращение временного горизонта и рост трансакционных издержек, т. е. сокращение числа высоколиквидных активов. Напротив, экзогенно сформированная оптимистичность общества в принятии деловых решений расширяет временной горизонт и уменьшает трансакционные издержки, что ведет к повышению уровня ликвидности в национальной экономике.

Основной практический вывод оптимистичен, ибо обнаруживает расширение возможностей макроэкономических штабов по регулированию денежной массы: *воздействия на условия становления в стране надежного ликвидного поля непосредственно изменяет объем широкого денежного агрегата в национальной экономике.*

Список литературы

1. Белоглазова, Г. Н. Деньги. Кредит. Банки: учеб. – М.: Высш. образование, 2009. – 392 с.
2. Гражданский кодекс Республики Беларусь: закон Республики Беларусь: [Принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г.: одобрен Советом Республики 19 нояб. 1998 г.]. // [Электронный ресурс] – URL: <http://pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=hk9800218&p2={NRPA}> (Дата обращения: 24.09.12).
3. Кейнс Дж.М. Избранные произведения. – М.: Экономика, 1993. – 543 с.
4. Минченко А.А. Великая постсоветская депрессия: осознание, определение, преодоление. – М.: Логос, 2002. – 304 с.
5. Несветайлова А. За пределами политэкономии Мински: ликвидность и финансовые инновации в контексте глобального кредитного кризиса // *Вопр. экономики.* – 2011. – № 6. – С. 107–122.
6. О центральном банке Российской Федерации (Банке России): федер. закон: [принят Гос. думой 27 июня 2002 г.]. // [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.cbr.ru/today/?Prtid=bankstatus> (Дата обращения: 24.09.12).
7. Хайек Фридрих А. Частные деньги // [Электронный ресурс]. – URL: http://www.libertarium.ru/l_lib_prmoney10#01 (Дата обращения: 24.09.12).

Формирование моделей системы оценки качества логистических услуг в цепях поставок

В статье рассматриваются вопросы разработки моделей в системе оценки качества логистических услуг, способных гибко и оперативно подстраиваться под существенные изменения и определенные критерии и показатели логистических компаний в цепях поставок, использование которых актуально в процессе осуществления логистической деятельности.

The article covers issues of developing models of the quality assessment of logistics services system that can respond and quickly adapts to the significant changes and specific criteria and indicators of logistics companies in the supply chains, the use of which is important for the implementation of logistics activity.

Ключевые слова: система, структура, уровни, характеристика, факторы, показатели, модель, логистические услуги, качество.

Key words: system, structure, levels, special features, factors, indicators, model, logistics service, quality.

Система оценки качества логистических услуг создается для реализации одной или ряда логистических операций или функций. Требуемые и реально достигаемые системой результаты могут различаться. Это зависит от условий протекания логистической операции или функции, качества системы, реализующей операцию, и способов достижения требуемых результатов. Поэтому при оценке систем принято различать качество систем и эффективность реализуемых системами процессов. Эффективность относят не к самой системе, а выполняемой ею логистической операции или функции. Эффективность представляет только качество функционирования системы, соответствие требуемого и достигаемого результата.

Известно, что математическая модель некоторого объекта, процесса или явления, изменяющегося во времени, называется динамической системой. Она также может быть представлена как система, обладающая состоянием. При таком подходе динамическая система описывает динамику некоторого процесса, а именно: процесс перехода системы из одного состояния в другое. Различают

системы с дискретным временем и системы с непрерывным временем. В системах с дискретным временем поведение системы описывается последовательностью состояний. В системах с непрерывным временем, которые традиционно называются потоками, состояние системы определено для каждого момента времени [8].

Перечисленные системы описываются, как правило, системой дифференциальных уравнений. Поэтому динамика процесса качества логистических услуг в цепях поставок определяется как

$$\frac{dx}{dt} = f(x, t), \quad (1)$$

где $f(x, t)$ – функция, зависящая от логистических факторов и времени;

$\frac{dx}{dt}$ – дифференциальный оператор [3].

Таким образом, на основе уравнения состояния системы можно построить равновесные модели с учетом показателя качества, зависящего от логистических факторов в системе оценки качества логистических услуг в цепях поставок.

В настоящее время дискуссионным и недостаточно изученным вопросом является описание с помощью системы дифференциальных уравнений качественного преобразования системы при изменении параметров, от которых она зависит; определения суммирующего эффекта взаимодействия двух или более логистических факторов, характеризующийся тем, что их действие существенно превосходит эффект каждого отдельного компонента в виде их простой суммы.

Если говорить с научной точки зрения, проблема состоит в достижении процесса упорядочения элементов (комбинации уровней логистических факторов, показателей качества) на основе алгоритма преобразования системы с целью достижения самоорганизации.

Прежде чем перейти к освещению вопроса, связанного с формированием моделей системы оценки качества логистических услуг в цепях поставок, целесообразно было бы перечислить элементы, которые необходимо включить в базовую структуру модели. Сюда относятся:

- уровни логистических факторов;
- логистические потоки;
- функции решений (уравнения);
- каналы информации, соединяющие уровни с уравнениями;
- линии задержки (запаздывания);
- вспомогательные переменные, располагающиеся в каналах информации между уровнями и уравнениями и определяющие некоторую функцию.

Базовая структура, состоящая из логистических уровней и темпов потоков, отражает систему управления логистическим предприятием. Уровни определяют решения, которые управляют темпами логистических потоков. Уровни и темпы составляют пять взаимосвязанных потоков, которые отражают деятельность логистического предприятия: четыре из них – материальные, потоки заказов (транспортные), финансовые, сервисные; пятый – информационный, являющийся их связующим звеном [5].

Форма модели позволяет решить несколько задач. В связи с этим модель должна обладать следующими характерными чертами:

- иметь возможность отражать причинно-следственную связь;
- иметь простую математическую форму;
- использовать терминологию, синонимичную языку логистики;
- охватывать достаточное число параметров.

На рис. 1 схематически показана базовая структура модели, которая служит фундаментом для разработки системы оценки качества логистических услуг в цепях поставок.

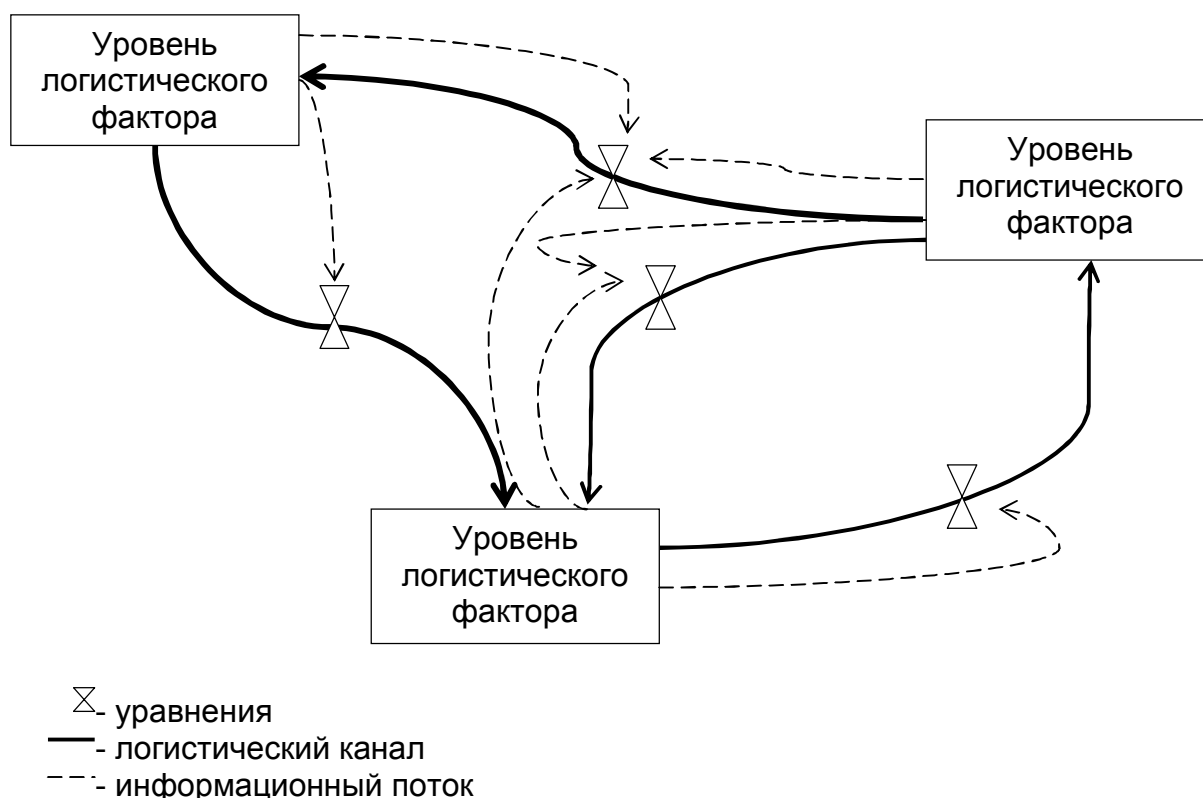


Рис. 1. Базовая структура модели

На рис. 1 уровни логистических факторов характеризуют возникающие накопления внутри системы. Это может быть опыт работы предприятия, численность парка подвижного состава, склады по степени механизации складских операций, преобладающие в струк-

туре парка основные марки подвижного состава, степень износа парка подвижного состава, качество логистических услуг, продолжительность логистического цикла (цикла выполнения заказа), виды логистических услуг и др.

Для того чтобы представленная базовая структура была приближена к практическим условиям, рассмотрим схему логистической системы элементов компании, занимающейся производством логистических услуг и их сбытом на рынок, показанную на рис. 2.

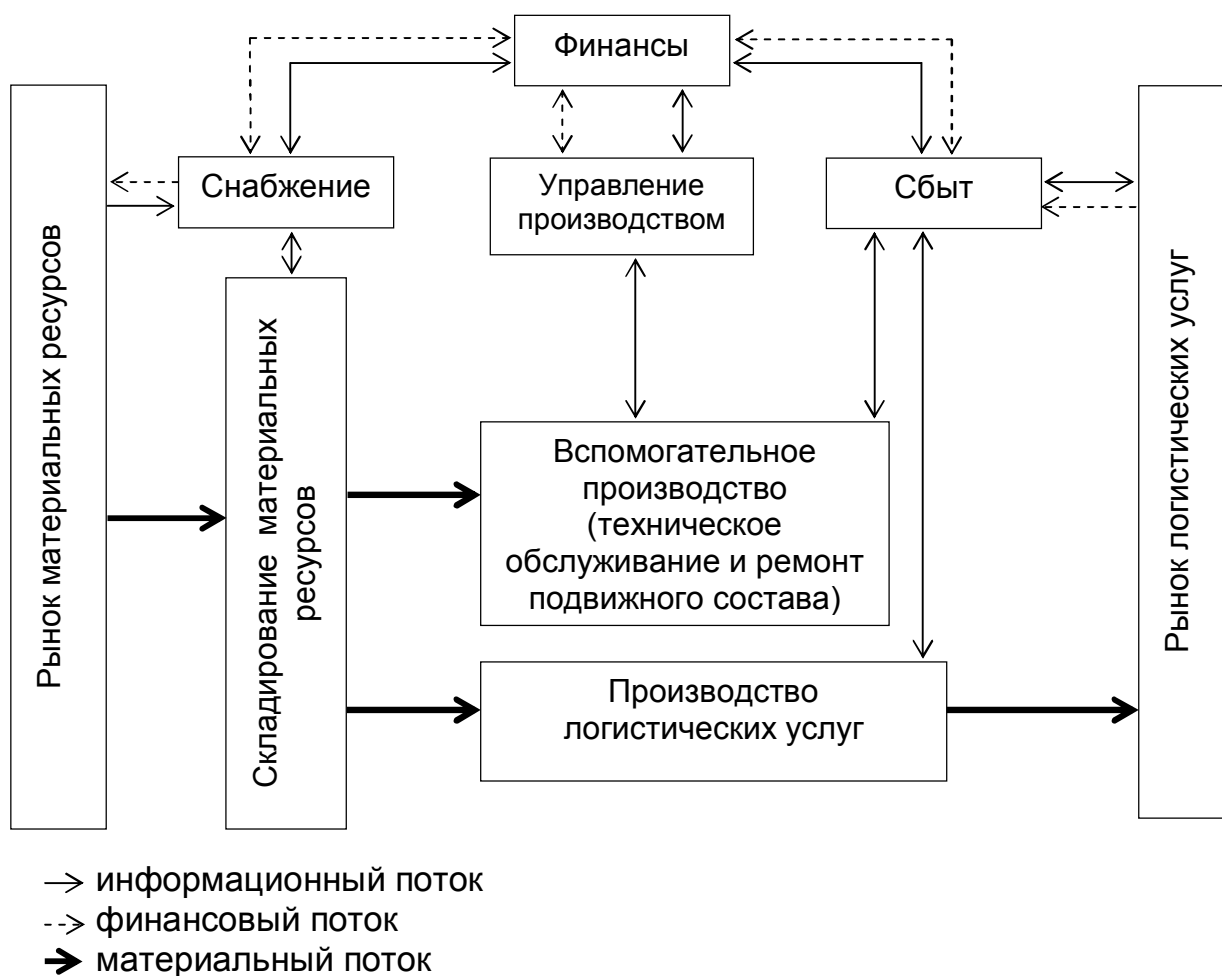


Рис. 2. Схема логистической системы элементов логистической компании

В процессе осуществления логистической деятельности профессиональный специалист по управлению материальными и сопутствующими потоками ставит перед собой задачу, решением которой является поиск оптимальных условий, связанных с установлением возможности проведения качественного процесса по оказанию логистических услуг в цепях поставок и необходимости поиска наилучшего условия его реализации.

Например, у лица, принимающего решение, возникла гипотеза о том, что при взаимодействии двух или более логистических факто-

ров, имеющих более двух уровней, значение результирующего показателя качества логистических услуг в цепях поставок (надежности, скорости доставки, сохранности перевозки грузов, доступности, функциональности, безопасности процесса предоставления услуг для окружающей среды) должно быть максимальным. Чтобы убедиться в правильности своей гипотезы, он начинает планирование эксперимента. В итоге значение показателя качества оказалось ниже запланированного, например, на 20 %. Следовательно, возникла ситуация, когда необходимо применить методы множественной оценки либо решить задачу выбора оптимальных условий. Требуется так подобрать комбинации взаимодействующих логистических факторов, находящихся на различных уровнях системы оценки качества логистических услуг в цепях поставок, чтобы получился в результате решения результат, близкий к 100 %.

В данном случае проводится эксперимент, направленный на достижение оптимальных условий в процессе максимизации результирующего показателя качества логистических услуг в цепях поставок. Важно также отметить, что условия оказались бы другими, если бы ставилась, например, цель минимизации логистических затрат или количества вредных примесей в процессе транспортировки товаров и услуг подвижным составом от грузоотправителя к грузополучателю.

Следует подчеркнуть, что всегда необходимо четко формулировать, в каком смысле условия должны быть оптимальными.

Задача, сформулированная таким образом, называется оптимизационной задачей. Выбор оптимальной комбинации уровней логистических факторов, влияющих на результирующий показатель качества логистических услуг в цепях поставок, повышение их качества, снижение логистических затрат на их оказание – задачи оптимизации.

Эксперимент, который ставится для решения задач оптимизации, называется экстремальным [1]. Это название связано с проведением сравнения оптимизации с поиском максимума результирующего показателя. Рассмотрим следующие актуальные примеры.

1. Безопасность процесса предоставления услуг для окружающей среды в значительной степени определяется маркой подвижного состава, опытом работы предприятия на рынке логистических услуг, степенью износа парка подвижного состава. Требуется установить связь между качественным показателем – безопасностью процесса предоставления услуг – и названными факторами.

2. Надежность подвижного состава зависит от ряда технических факторов. Требуется так подобрать значения этих факторов, чтобы надежность подвижного состава повысилась.

В примере 1 не определено, какая безопасность является оптимальной, и не требуется ее оптимизировать. В примере 2 необходимо повысить надежность подвижного состава. Сама постановка задачи указывает на то, что существующая надежность не удовлетворяет экспериментатора-логиста и требуется поиск таких условий, при которых ее значения повысятся. Таким образом, примеры типа 1 мы будем называть интерполяционными, а типа 2 – экстремальными [1].

Наряду с решением задач оптимизации в системе оценки качества логистических услуг в цепях поставок целесообразно в процессе ее формирования обозначить условные элементы плана эксперимента. Данная схема изображена на рис. 3.

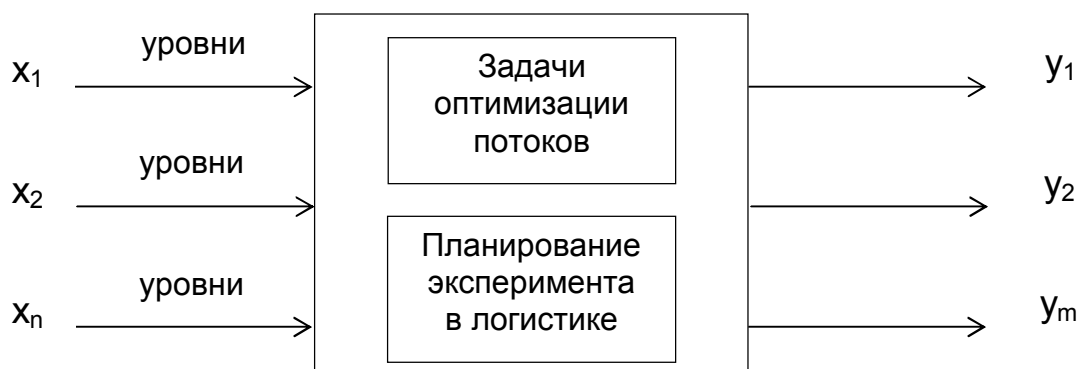


Рис. 3. Система «черный ящик»

Иногда такую систему называют «черным ящиком». Стрелки справа изображают численные значения целевой функции (показателей). Многие ученые называют их также параметрами оптимизации, критерием оптимизации, целевой функцией, выходом «черного ящика» и т. д.

Для проведения эксперимента необходимо иметь возможность воздействовать на поведение «черного ящика». Все способы такого воздействия называются логистическими факторами. Их называют также входами «черного ящика», которые можно количественно измерить. Логистические факторы подразделяются на количественные и качественные.

В процессе формирования логистической модели необходимо найти решение эконометрического уравнения, связывающего показатели качества логистических услуг в цепях поставок с факторами. Это уравнение можно записать в общем виде [1]:

$$y = \varphi(x_1, x_2, \dots, x_m), \quad (2)$$

где φ – символ в математике, означающий «функция от»;

x_n – логистический фактор;

y – показатель качества логистических услуг в цепях поставок.

Такая функция называется функцией отклика. Каждый логистический фактор может принимать в опыте одно из нескольких значений. Такие значения будем называть уровнями. Может оказаться, что фактор способен принимать бесконечно много значений. Однако на практике точность, с которой устанавливается некоторое значение, не беспредельна. Поэтому считается, что логистический фактор имеет определенное число прерывных уровней. Это соглашение существенно облегчает формирование системы оценки качества логистических услуг в цепях поставок и плана эксперимента, а также упрощает алгоритм преобразования системы.

Следует отметить, что постоянный набор уровней логистических факторов (т. е. установление каждого фактора на некоторый уровень) определяет одно из возможных состояний «черного ящика». Одновременно это есть условия проведения одного из возможных опытов. Если перебрать все возможные наборы состояний, то мы получим полное множество различных состояний данного «ящика». Одновременно это будет число возможных различных измерений. Чтобы узнать число различных состояний, достаточно число уровней факторов возвести в степень число факторов k [1]:

$$N = p^k, \quad (3)$$

где N – число измерений;
 p – число уровней.

Следует заметить, что на рис. 3 в системе «черный ящик» после планирования эксперимента строится модель системы оценки качества логистических факторов в цепях поставок. Это позволяет получить математическую модель объекта в виде системы дифференциальных или эконометрических уравнений. На этом основан так называемый детерминированный метод построения логистических систем. Статистический подход, связанный с планированием эксперимента, и детерминированный должны разумно дополнять друг друга [1].

В результате исследования логистических предприятий на предмет оценки качества логистических услуг в цепях поставок по различным аспектам экономической деятельности были выявлены уровни, соответствующие различным логистическим факторам. Более подробная информация по этому вопросу представлена в табл. 1.

Таблица 1

Уровни логистических факторов

Логистические факторы	Количество уровней
Опыт работы предприятия на рынке логистических услуг	3
Численность парка подвижного состава	3
Склады по степени механизации складских операций	3
Марки подвижного состава	3
Степень износа парка подвижного состава	3
Качество логистических услуг	4
Цикл выполнения заказа	3
Виды логистических услуг	5

На основании табл. 1 представим значения уровней логистических факторов (табл. 2).

Таблица 2

Характеристика уровней логистических факторов

Обозначение фактора	Логистический фактор	Уровни				
		1	2	3	4	5
A	Опыт работы предприятия на рынке логистических услуг, лет	До 5	5–10	10 и более		
B	Марки подвижного состава	Лег. и гр. отеч.	Лег. и гр. иностр.	Специальные		
C	Степень износа парка подвижного состава парка, лет	До 5	5–10	10 и более		
D	Численность парка подвижного состава, ед.	До 10 ед.	11–50 ед.	Свыше 50 ед.		
E	Используемые склады по степени механизации складских операций	Немеханизированные	Механизированные	Комплексно-механизированные		
F	Качество логистических услуг	Удовлетворительное	Хорошее	Очень хорошее	Отличное	

Продолжение табл. 2

G	Продолжительность логистического цикла (цикла выполнения заказа), дн.	До 1 дн.	1–5 дн.	Более 5 дн.		
H	Виды логистических услуг	Транспортировка товаров автомобильным транспортом	Транспортировка товаров в смешанном сообщении	Складирование, хранение и грузопереработка товаров	Погрузочно-разгрузочные работы грузов	Транспортно-экспедиционные услуги

Используя данные табл. 1 и 2, сформируем модель системы оценки качества логистических услуг в цепях поставок. Но прежде проведем анализ системы, разделив её на составные части. Блок-схема показана на рис. 4.

Используя схему рис. 4, построим пример модели системы оценки качества логистических услуг в цепях поставок.

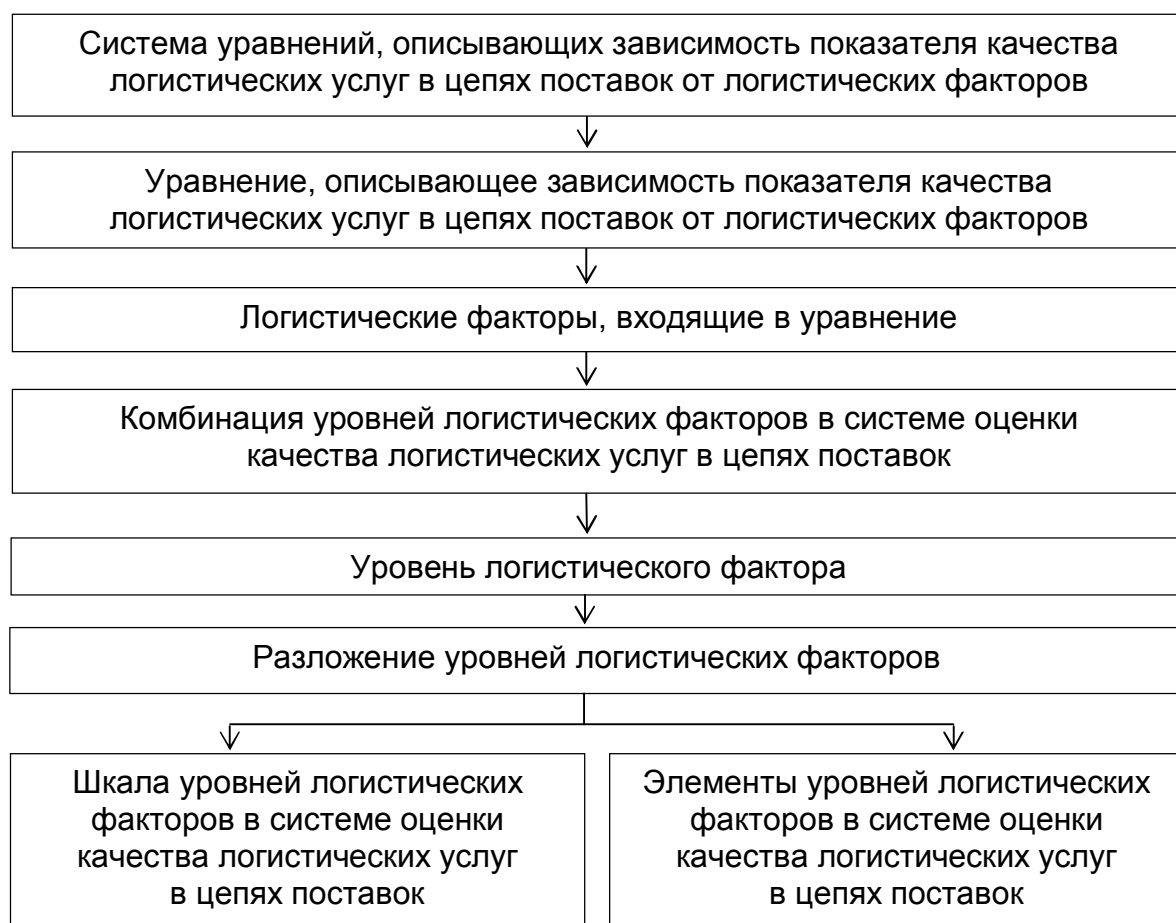


Рис. 4. Факторизация системы оценки качества логистических услуг в цепях поставок

На рис. 5 показана модель оптимального расположения различных комбинаций логистических факторов в системе оценки качества логистических услуг. Вершинами модели являются опыты (измерения) – показатели качества логистических услуг в цепях поставок. На рис. они обозначены символом y_i . Сторонами является среднее значение показателей качества с различными комбинациями уровней логистических факторов. Обозначаются символами А, В, С.

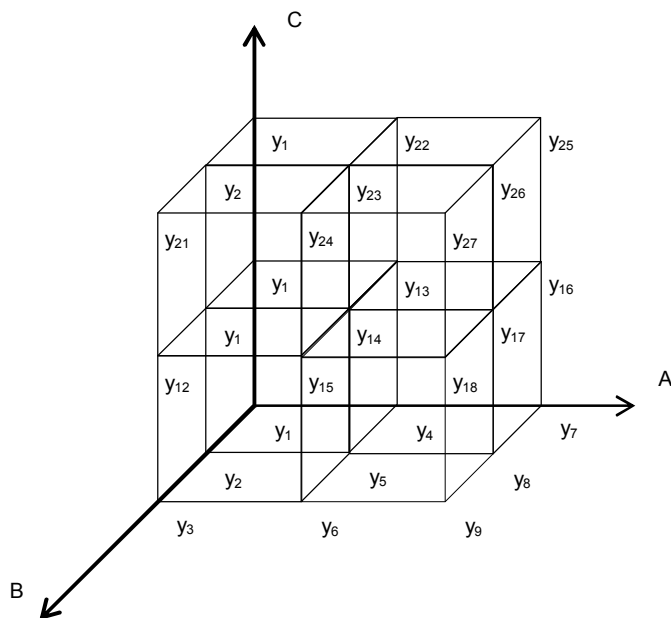


Рис. 5. Модель оптимального расположения различных комбинаций логистических факторов в системе оценки качества логистических услуг в цепях поставок

В качестве плана эксперимента была выбрана система $2 \times 2 \times 2$ с однократными наблюдениями, влияющая на качество логистических услуг в цепях поставок. Система состоит из восьми кубов (форм-факторов), образованных 27 измерениями, тремя уровнями и логистическими факторами. Примечательной особенностью данной модели является то, что с её помощью можно определить эффекты взаимодействия всех логистических факторов на каждом уровне. С точки зрения возможности применения ее на практике модель оценивает качественные взаимодействия различных показателей между логистическими предприятиями. Известно, что логистические компании, одновременно конкурируя между собой, взаимодействуют с поставщиками, посредниками и операторами, пытаются максимизировать прибыль, уменьшить логистические затраты и увеличить степень привлекательности услуг для клиентов. В данном случае основными финансово-экономическими показателями выступают выручка, прибыль, рентабельность, влияющие на эффективность логистической деятельности. Сформулированные выше аргументы, как правило, являются миссией логистических компаний. Наряду с этим возникает проблема, состоящая в том, что логистические предприятия, взаимодействуя между собой, ориентируются только

на количество произведенных и проданных логистических услуг. Значениям показателей качества логистических услуг уделяется мало внимания.

Характеристика логистических услуг должна зависеть не только от финансово-экономических показателей, но и от показателей собственного их качества (надежности, безопасности и др.), а также определяться показателями системного качества – она зависит от удешевления производства и появления более прогрессивных логистических услуг, от потребительских оценок насыщенности спроса на них, уровня предпочтительности, эластичности и других микро-экономических показателей качества.

Следует отметить, что показатели системного качества, т. е. оценки качества логистических услуг в цепях поставок с точки зрения всей системы в целом, зависят от быстроизменяющихся внешних условий, поэтому они вносят в логистические показатели элемент подвижности, изменчивости и неопределенности. При этом логистические компании должны представлять, что модель может не изменяться, а системное качество будет разным в связи с различными внутренними логистическими процессами [7].

С математической точки зрения модель системы оценки качества логистических услуг в цепях поставок сформирована с целью комплексного определения величины системного качества и эффекта взаимодействия показателей (синергии), находящихся на различных уровнях логистических факторов. Данное утверждение является одной из отличительных особенностей постановки эксперимента в логистике. При этом, система оценки качества логистических услуг в цепях поставок должна соответствовать и не противоречить критериям качества: пригодности, оптимальности, превосходства [2].

Таким образом, результатом оценки считается определение радиуса области адекватности (соответствия) показателей качества логистических услуг в цепях поставок.

Список литературы

1. Адлер Ю.П., Маркова Е.В., Грановский Ю.В. Планирование эксперимента при поиске оптимальных условий. – М.: Наука, 1976. – 279 с.
2. Анфилатов В.С., Емельянов А.А., Кукушкин А.А. Системный анализ в управлении: учеб. пособие / под ред. А.А. Емельянова. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 368 с.
3. Занг В. Б. Синергетическая экономика. Время и перемены в нелинейной экономической теории. – М.: Мир, 1999. – 335 с.
4. Кондратьев А.В. Системный анализ в управлении предприятием. Системный анализ (в логистике): Консп. лекц. – СПб.: СПбГИЭУ, 2010. – 89 с.
5. Форрестер Дж. Основы кибернетики предприятия (Индустриальная динамика). – М.: Прогресс, 1970. – 340 с.
6. Хартман К., Лецкий Э., Шефер В. Планирование эксперимента в исследованиях технологических процессов. – М.: Мир, 1977. – 552 с.
7. Эдельгауз Г. Е. Достоверность статистических показателей. – М.: Статистика, 1977. – 278 с.
8. URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/45935>.

Востребованность студентов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Экономика труда», на рынке труда

В статье по материалам эмпирического анализа рынка труда представлены результаты оценки меры востребованности студентов – старшекурсников, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Управление персоналом». Определяются причины слабой готовности российских работодателей трудоустраивать молодых специалистов.

The paper presents the results of assessing the measures of the demand for graduate students studying specialities «Labour Economics», «HR Management», based on the empirical analysis of the labor market. The reasons for the Russian employers' weak interest in employing the young specialists are brought to light.

Ключевые слова: конъюнктура рынка труда, готовность предприятий трудоустраивать молодых специалистов, факторы неудовлетворенности работодателей качеством подготовки студентов.

Key words: labor market conditions, willingness of enterprises to employ young specialists, factors of employers' dissatisfaction with the quality of training the students.

Проблема несбалансированности спроса и предложения на рынке труда остро актуальна для российской экономики на протяжении последних двадцати лет. Разрыв между требованиями работодателей и уровнем знаний, навыков, которые молодые люди получают в процессе профессионального обучения, существенно затрудняет успешное трудоустройство молодежи. Если выпускники вуза не могут устроиться по специальности, это может свидетельствовать о том, что система образования не справляется с задачей подготовки кадров в соответствии с запросами рынка труда и значительные средства, потраченные на их профессиональную подготовку, расходуются неэффективно.

Поэтому вузы и предприятия постоянно совершенствуют практику взаимодействия, применяя разнообразные средства снижения обозначенного разрыва. Работодатели формируют целевой запрос

на определенный уровень качества подготовки специалистов, участвуя в разработке государственных образовательных стандартов и определяя компетенции, которыми должен владеть выпускник. Стремительные изменения в концептуальных подходах к развитию экономики определяют высокую динамичность рынка труда по набору запросов и требований работодателей. Система профессионального образования не всегда поспевает за этими изменениями и несвоевременно вводит корректирующие мероприятия в процесс подготовки специалистов. Работодатели, неудовлетворенные качеством профессиональной подготовки студентов и выпускников, все более активно включаются в образовательный процесс в разных формах: от чтения лекций ведущими специалистами предприятий и выплаты именных стипендий до открытия собственных кафедр на базе университетов, осуществляющих подготовку специалистов под целевые запросы предприятия¹.

Глубина погружения и формы участия предприятий в образовательном процессе определяются структурой и диапазоном разрыва требований работодателей к уровню сформированности профессиональных компетенций и мерой готовности выпускника работать в профессии. Решения по изменению практики взаимодействия предприятие – вуз, нацеленной на повышение меры готовности студента состояться в профессии, должны опираться на результаты анализа качества профессиональной подготовки студентов и оценки востребованности рынком специалистов по управлению трудом.

Обозначенная проблема исследовалась на основе оценок экспертов-работодателей, осуществляющих найм студентов старших курсов специальностей «Экономика труда», «Управление персоналом»² и менеджеров кадровых агентств г. Новосибирска.

Перечень задач, поставленных перед экспертами:

1) представление основных характеристик регионального рынка труда, описывающих востребованность специалистов по управлению трудом в целом и студентов, обучающихся по специальностям «ЭТ», «УП»;

2) определение готовности предприятий трудоустраивать студентов вузов, обучающихся по специальностям «ЭТ», «УП»;

3) оценка качества подготовки студентов и выпускников, обучающихся по специальностям «ЭТ», «УП».

Проверяется следующая гипотеза: на региональном рынке труда в сфере «управление трудом, кадры» предложение высоко-

¹ Компания АВВУУ стала первой коммерческой организацией, которой удалось открыть свою базовую кафедру на базе учебного заведения ФИВТ [1, с. 73].

² Далее по тексту «ЭТ», «УП».

квалифицированных специалистов превышает спрос на них, что существенно ограничивает доступность рабочих мест для студентов и выпускников специальностей «ЭТ», «УП». В силу этого предприятия не заинтересованы в наращивании готовности трудоустроить молодых специалистов.

Особенности формирования выборки. Выборочная совокупность формировалась с применением метода квот. Квотная выборка моделирует генеральную совокупность в виде распределений значимых признаков. В соответствии с целью исследования в качестве котирующих признаков выбраны приобретаемая специальность («Управление персоналом» или «Экономика труда») и курс обучения (завершающий этап – IV–V курс). На региональном рынке труда осуществляют подготовку по дневной форме обучения (специальности «ЭТ», «УП») четыре вуза. Совокупный ежегодный выпуск – порядка 160–170 человек (эти значения рассматриваются в качестве генеральной выборки). Выборка исследования составляет 95 респондентов, что составляет 47 % от генеральной совокупности. Информация собиралась с помощью анкеты «Оценка удовлетворенности качеством подготовки и востребованностью выпускника на рынке труда». Для сбора информации организовывались встречи со студентами через кураторов практик, преподавателей кафедр и менеджеров по подбору вузовских центров трудоустройства. В выборку включены все вузы города, осуществляющие подготовку по специальностям «ЭТ» и «УП».

Результаты эмпирического анализа. По результатам исследования определена трудоизбыточная конъюнктура регионального рынка труда в сфере «управление трудом, кадры». В среднем по выборке доля вакансий, относящихся к этой сфере, составила 12 %, в базах 80 % кадровых агентств доля исследуемых вакансий составляет не более 10 %. Выявлена низкая интенсивность пополнения базы вакансий в сфере «управления трудом, кадры»: не более 30 вакантных рабочих мест в месяц.

В число вакансий, чаще всего выставляемых работодателями для студентов и выпускников вуза, входят: помощник менеджера по персоналу, кадровый делопроизводитель, специалист (ассистент, стажер) по подбору персонала. Содержательное наполнение вакансий не предполагает высокой профессиональной подготовки, а значит, эти вакансии являются хорошими стартовыми позициями для студентов специальностей «ЭТ», «УП». Но проблема осложняется низкой стоимостью этих вакансий на региональном рынке труда. Так, по данным работных сайтов¹, заработная плата по анализируемым должностям для студентов и молодых специалистов не

¹ <http://nsk.erabota.ru/>

превышает 20 тыс. рублей, что не может удовлетворять запросы выпускников по материальному обеспечению.

Спрос на вакансии в сфере «управление трудом, кадры» превышает предложение в 2,5 раза. Интенсивность пополнения базы данных новыми соискателями, желающими трудоустроиться по должностям в сфере «управление трудом, кадры», высокая: от 45 до 100 резюме в месяц. Отсутствие профильной подготовки не является значимым препятствием для *соискателей*: респонденты назвали равным соотношение претендентов на должности по специальностям «УП», «ЭТ». Для *работодателей*, напротив, наличие профильной подготовки является важным фактором для закрытия вакансии в сфере «управление трудом, кадры». Для большинства работодателей, по оценкам менеджеров кадровых агентств, важно наличие опыта работы по специальности, что существенно ограничивает найм студентов и выпускников вузов. Эксперты говорят о реальной возможности трудоустройства студентов специальностей «ЭТ» и УП» начиная только с IV–V курсов. Более раннее включение в профессиональную деятельность фиксируется в единичных случаях.

Работодатели объясняют необходимость привлекать студентов единственной причиной – возможностью возвращать специалиста под конкретные потребности предприятия (табл. 1). Эти оценки косвенно подтверждают неудовлетворенность работодателя качеством профессиональной подготовки специалистов.

Таблица 1

Обоснование мотивации найма студентов вузов работодателями

Причины набора студентов вузов	Эксперты-работодатели	
	Число	Процент
Низкая стоимость на рынке труда	5	15,1 %
Подготовка специалиста под потребности предприятия	25	75,8 %
Необходимость омоложения кадрового состава	3	9,1 %
Кадровый голод в профессионалах на рынке труда	-	-
Студенты – носители нового знания, разработок и методик	-	-

Для подготовки специалиста под собственные потребности предприятия используют ограниченный набор форм сотрудничества со студентами: большинство предприятий предоставляют отпуск во время сессии. Каждое третье предприятие, сотрудничающее со студентами, не решает вопросов по регулированию графика работы. Студенты, работающие на этих предприятиях, вынуждены самостоятельно решать проблему совмещения учебы с работой. Опрошенные работодатели не используют новых форм взаимодействия со

студентами, например, предоставление свободного графика работы, создание виртуальных рабочих мест и мест удаленного доступа.

Возможность оценить качество профессиональной подготовки до выполнения обязанностей по должности предоставляет критерий «средний балл диплома». Однако, по мнению экспертов, для работодателей этот критерий не является определяющим при принятии решения о найме специалиста. Наблюдается ситуация, при которой критерий «опыт работы» вообще, не в привязке к специальности, воспринимается работодателями более значимым, чем образование и средний балл диплома.

Насыщенность рынка труда специалистами требуемой квалификации определяется скоростью закрытия вакансий. Скорость закрытия вакансий, сложившаяся на рынке труда г. Новосибирска, находится в пределах от трех дней до трех месяцев. Быстрое закрытие фиксируется по вакансиям, не требующим уникальных знаний и высокой профессиональной подготовки. По иным должностям поиск специалиста подходящей квалификации существенно затруднен. Эксперты отмечают: скорость закрытия вакансий для отечественных предприятий выше, что может свидетельствовать о непритязательности в требованиях и несформированности потребности системы управления предприятием. Скорость трудоустройства студента-старшекурсника специальностей «ЭТ», «УП» составляет от двух до четырех месяцев и зависит от меры притязаний студента. Если доминирующей целью трудоустройства является приобретение профессионального опыта и имеется возможность «перетерпеть» низкую удовлетворенность по реализации зарплатных ожиданий, то скорость трудоустройства может существенно возрасти (по оценкам менеджеров по подбору кадровых агентств, до двух недель).

Высокую готовность трудоустроить студентов и выпускников вузов демонстрируют предприятия сферы торговли (83 %), финансов (40,5 %) и учреждения здравоохранения (40,5 %). Низкая готовность взаимодействовать со студентами выявлена в образовательных учреждениях (33,3 %) и на предприятиях сферы услуг (35,7 %). Сопоставление готовности предприятий с желанием студентов работать в различных отраслях деятельности выявило расхождение устремлений студентов и возможностей предприятий. Студенты в большей мере планируют трудоустройство на предприятия сферы услуг, в то время как предприятия этой сферы невысоко оценивают свою готовность привлекать студентов на должности в сфере «управление трудом, кадры».

Предприятия сферы торговли высоко оценивают свою готовность сотрудничать со студентами, однако желания студентов трудоустроиться на эти предприятия не так явно выражены (третье

место по шкале приоритетов). Ни один студент не высказал намерения работать в сфере образования.

Мера рассогласования в оценках намерений студентов трудоустроиться на предприятия разных сфер деятельности и их готовности работать со студентами представлена в табл. 2.

Таблица 2

Возможности трудоустройства на предприятия
разных отраслей деятельности

Сфера деятельности предприятий	Доля студентов, желающих работать на предприятиях, %	Доля предприятий с высокой готовностью трудоустроить студентов, %	Мера рассогласования
Производство	10,5	14,3	3,8
Торговля	18,9	76,2	-57,3
Здравоохранение	9,6	45,2	-35,6
Услуги	36,8	23,8	13
Финансы	24,2	40,4	16,2
Образование	0	19,1	-19,1

Наибольшее расхождение выявлено в сферах деятельности «торговля» и «здравоохранение». Сопоставление оценок требует пересмотра стратегии трудоустройства, информирования о готовности предприятий разных сфер деятельности трудоустроить молодых специалистов, переориентации студентов IV, V курсов.

По оценкам экспертов, предприятия с численностью до 500 человек не имеют высокую меру готовности трудоустроить выпускников специальностей «УП», «ЭТ». Большинство оценок попадают в зоны средней и умеренной готовности. В меньшей мере готовы работать со студентами малые предприятия с численностью до 100 человек.

В большинстве предприятий с численностью от 500 до 1000 человек зафиксирована высокая мера готовности привлекать студентов. По мере увеличения размера предприятия фиксируется небольшое снижение готовности трудоустроить студентов. Анализ мнений студентов о желании трудоустроиться на предприятия разного размера выявил осторожность в намерениях и доминирование предпочтения быть задействованными на предприятиях среднего размера.

Студенты не видят возможности приложения профессиональных возможностей на малых предприятиях. Сопоставление оценок экспертов и студентов выявило значительную диспропорцию: более 70 % студентов желают трудоустроиться на средние предприятия, в то же время только 23,8 % таких предприятий находят возможности

сотрудничать с ними. Спрос превышает предложение в 2,9 раза. Наибольшее рассогласование в оценках получено по группе «крупные предприятия». Их высокая готовность сотрудничать со студентами не находит значимого отклика у студентов. Следовательно, студенты слабо информированы о конъюнктуре рынка труда и готовности предприятий трудоустроить ищущих работу.

Каждое третье предприятие, функционирующее на рынке от 3 до 5 лет, показывает высокую готовность работать со студентами. Низкая готовность трудоустройства студентов отличает предприятия с периодом нахождения на рынке от 10 до 20 лет (52,3 %). Для предприятий, недавно включившихся в бизнес-среду, характерна средняя мера готовности нанимать студентов и молодых специалистов.

Студентов всех вузов привлекает возможность быть трудоустроенными на устойчиво работающие предприятия со значительным периодом нахождения на рынке. Так, более 66 % студентов прогнозируют трудоустройство на предприятия, функционирующие на рынке от 5 до 20 лет. Данные анализа показывают, что предприятия со значительным периодом работы на рынке демонстрируют низкую готовность трудоустроить студентов, поэтому желание студентов работать на таких предприятиях не находит должного отклика на рынке труда. Студенты осторожны в своих намерениях: ни один не высказал готовности работать на недавно организованных предприятиях.

Прогнозные оценки экспертов о динамике готовности предприятий работать со студентами практически совпадают (табл. 3).

Таблица 3

Мера готовности предприятий трудоустроить студентов старших курсов и молодых специалистов

Субъекты трудоустройства	Готовность трудоустроить студентов							
	кол-во, ед.	высокая (с положительной динамикой роста), %	кол-во, ед.	средняя (на прежнем уровне), %	кол-во, ед.	средняя (с негативной тенденцией сокращения), %	кол-во, ед.	низкая, %
Кадровые агентства	10	23,8	24	57,2	5	11,9	3	7,1
Предприятия	7	21,1	17	51,4	5	15,4	4	12,1

Большинство экспертов полагает, что ситуация с привлечением студентов существенно не изменится, поскольку предприятия не планируют сколько-нибудь значимо изменять потребность в закрытии вакансий за счет молодежи. Такие прогнозные тенденции объ-

ясняются тем, что трудоизбыточная конъюнктура рынка труда высококвалифицированных специалистов позволяет работодателям закрывать вакансии без активного задействования студентов. Еще одно обстоятельство позволяет работодателям быть спокойными и не предпринимать усилий по налаживанию взаимодействия с учебными заведениями, ведущими подготовку по специальностям «УП», «ЭТ»: исследования фиксируют разнообразие непрофильных профессий у специалистов и руководителей [1, с. 82–87] и пока относительно низкую обеспеченность специалистами с профильной подготовкой в службах управления персоналом. В такой ситуации, казалось бы, спрос на выпускников вуза по этой специальности должен быть высоким. Однако данные о скорости и частоте трудоустройства выпускников по специальности не подтверждают этого. Имеющиеся диспропорции в качественной составляющей подготовки выпускников и усиление требований предприятий к профессиональной подготовке специалиста осложняют как формирование кадрового состава предприятия, так и трудоустройство выпускников вузов.

Разрыв между требованиями работодателей и знаниями, навыками, которые молодые люди получают в процессе профессионального обучения, существенно затрудняет успешное трудоустройство молодежи на рынке труда. Если выпускники вуза не могут устроиться по специальности, это может свидетельствовать о том, что система образования не справляется с задачей подготовки кадров в соответствии с запросами рынка труда и значительные средства, выделяемые на приобретение профессиональной подготовки, расходуются неэффективно [2]. Поэтому вузы применяют разнообразные средства по снижению обозначенного разрыва путем введения корректирующих мероприятий как в организацию учебного процесса, так и в содержательное наполнение дисциплин. Однако динамика требований рынка труда, работодателей к профессиональной подготовке студентов стремительна, а процесс подстройки системы образования под изменяющиеся требования идет медленнее и обладает свойством инертности.

Таким образом, получены практически равные оценки, характеризующие меру востребованности выпускников на рынке труда. Работодатели выражают умеренную нацеленность на взаимодействие с вузами и готовность трудоустраивать молодых специалистов. Трудоизбыточная конъюнктура отечественного рынка труда в сфере «управление трудом» и относительно низкая стоимость рабочей силы позволяют работодателю вести избирательную политику найма и не вкладывать значительных ресурсов в подготовку молодых специалистов.

Конъюнктура рынка труда по должностям в сфере «управление трудом, кадры» трудоизбыточна с превышением спроса в 2,5 раза. Интенсивность обновления баз вакансий работодателей низкая, в то время как обновление баз соискателей осуществляется значительно быстрее. Спрос на специалистов в сфере «управление трудом, кадры» имеет существенное ограничение ввиду отсутствия опыта работы по специальности. Поэтому спрос на студентов, обучающихся специальности, но не имеющих опыта работы, значимо низок.

Предприятия редко обращаются в кадровые агентства для закрытия вакансий в сфере «управление трудом, кадры», в то время как выпускники активно пользуются этим каналом трудоустройства.

Выявлена высокая насыщенность рынка труда высококвалифицированными специалистами, при этом скорость трудоустройства студентов с высоким уровнем притязаний в 4,5 раза ниже. Определено, что высокая готовность сотрудничать со студентами предприятий присуща динамично развивающимся отраслям: финансов, торговли и здравоохранения с численностью кадрового состава от 500 до 1000 человек и со средним периодом функционирования на рынке от трех до пяти лет.

Выявлено расхождение в мере готовности предприятий трудоустраивать студентов и ожиданиями студентов о будущем месте трудоустройства. Высокая заинтересованность студентов трудоустраиваться на предприятия сферы услуг не находит значимой поддержки у руководства этих организаций. Студенты осторожны в намерениях, предпочитают работать на устойчиво работающих предприятиях с большим периодом работы на рынке и не высказывают явной готовности работать на малых и крупных предприятиях.

Зафиксирована асимметричность информации о рынке труда, которой располагают студенты: представления о месте трудоустройства на предприятия, сгруппированные по трем квотам (сфера деятельности, размер, период работы на рынке), значительно расходятся с готовностью предприятий трудоустраивать молодежь. Усиление заинтересованности работодателей в привлечении студентов специальностей «Экономика труда», «Управление персоналом» не прогнозируется.

Список литературы

1. Борисова А.А. Организация деятельности служб управления персоналом (российская практика): моногр. – Изд-во НГТУ, 2012. – С. 82–87.
2. Нарышкина А.В. Моделирование процесса поиска работы при переходе от учебы к работе: Препринт: WP 15/2007/03.
3. Новаш И., Чернозатонская Е. Красивое решение. В ситуации кадрового голода ИТ-компании готовы стать интеллектуальными донорами для университетов // Harvard Business Review. – 2012. – № 1. – С. 73.
4. <http://nsk.erabota.ru/>

УДК 316.334.3:316.334.3

А. Г. Бодункова, И. П. Чёрная

Социальный капитал как индикатор уровня развития предпринимательской культуры организации

В статье предлагается подход к анализу уровней развития предпринимательской культуры организации на основе социального капитала в контексте взаимоотношений её стейкхолдеров на принципах социальной ответственности. Использование социального капитала как индикатора предпринимательской культуры базируется на изучении реципрокности, доверия и процессов создания сетей.

The social capital-based approach to the organization's business culture development in the context the CSR principles of stakeholders' relationships is suggested in this article. The use of social capital as an indicator of business culture is grounded on reciprocity, trust and networking.

Ключевые слова: предпринимательская культура, стейкхолдеры, социальная ответственность, социальный капитал, реципрокность, доверие.

Key words: business culture, stakeholders, social responsibility, social capital, reciprocity, trust.

В современных условиях предпринимательство объективно воспринимается как необходимый элемент развития рыночной экономики, изучение которого имеет непреходящий интерес для теории и хозяйственной практики. Особую значимость приобретает исследование факторов и благоприятных условий развития бизнеса с позиций интересов стейкхолдеров (заинтересованных сторон), включая уровни развития предпринимательской культуры отдельных организаций и общества в целом. При этом следует учитывать влияние как внутренних, т. е. акционеров, управляющих, работников и т. п., так и внешних стейкхолдеров (потребителей, поставщиков, конкурентов, государства, общества и др.), которые характеризуются различной возможностью вмешательства и степенью контроля.

Такой подход определяет необходимость управления заинтересованными сторонами, которое должно основываться на признании менеджерами базовых ценностей организации и принятия ими соответствующей моральной ответственности, составляющей основу корпоративной социальной ответственности. При этом социальная

ответственность не может быть идеологией только менеджмента организации, а должна представлять базовую норму взаимодействия всех её стейкхолдеров как философия поведения и концепция выстраивания деятельности, направленной на удовлетворение ожиданий заинтересованных сторон в целях устойчивого развития [1, с. 84–85; 6, с. 64]. С этой точки зрения предлагаем рассматривать предпринимательскую культуру как особый вид организационной культуры, характеризуемый совокупностью ценностей, определяющих на принципах корпоративной социальной ответственности предпринимательские стратегию и тактику развития организации с учётом интересов различных групп её стейкхолдеров.

Проведённый анализ показывает необходимость выделения трёх основных уровней предпринимательской культуры. Базовым (начальным для формирования) уровнем является культура предпринимательства, понимаемая как субкультура организации, т. е. культура группы сотрудников – внутренних стейкхолдеров, отличающаяся особым предпринимательским отношением, нацеленным на максимизацию полезности, включая поиск постоянных инноваций для приобретения лидерства. Важнейшая задача менеджмента в организации – способствовать распространению и развитию культуры предпринимательства, в том числе посредством обучения, для превращения её в базовую субкультуру для решения проблем организации. Второй уровень представляет собственно предпринимательскую культуру организации. Он связан с деятельностью руководителя и сотрудников организации, но на него значительно влияют факторы непосредственного окружения, и в этом смысле второй уровень представляет зону интеграции интересов внутренних и внешних стейкхолдеров. Третьим уровнем является предпринимательская культура общества, формирующаяся под влиянием политических, законодательных, экономических, технологических, социальных и других условий и факторов, определяемых преимущественно деятельностью государства и развитием внешних рынков. Названные уровни формируют предпринимательскую среду как совокупность внутренних и внешних факторов и условий развития организации, возникающих в результате деятельности стейкхолдеров и оказывающих прямое или опосредованное влияние на формирование как предпринимательской культуры организации в целом, так и её отдельных субкультур, включая культуру предпринимательства [3, с. 109].

Развитие уровней предпринимательской культуры в организации сопряжено с процессом формирования из обычных сотрудников организации её сопредпринимателей. Для его описания воспользуемся концепцией развития предпринимательских организаций

Р. Вундерера и П. Дика [4], выделивших три этапа, которые можно сопоставить с отмеченными выше уровнями/

1. Предпринимательство как антрепренёрство, суть которого состоит не в генерировании новых идей, а в распознании, осуществлении и реализации новых комбинаций факторов производства. Предприниматель – не приспособленец к ограничениям, а человек, способный их преодолевать. Носителями субкультуры предпринимательства на этом этапе являются отдельные сотрудники.

2. Предпринимательство как интрапренёрство, т. е. целенаправленное использование предпринимательского таланта и творческих способностей сотрудников на крупных предприятиях. Интрапренёры – это наёмные работники, отличающиеся особым духом предпринимательства и действующие как «предприниматели в предпринимательстве». Развитие субкультуры предпринимательства связано с формированием групп внутренних стейкхолдеров.

3. Сопредпринимательство, высшей целью которого является долгосрочное повышение или поддержание на должном уровне стоимости предприятия путём обеспечения выгоды (добавленной стоимости) для основных групп интересов, таких как сотрудники, клиенты, поставщики, инвесторы и общество в целом. Сопредприниматели – это компетентные, активные и безупречные партнёры по работе, которые обладают ярко выраженной компетентностью в формировании концепции, осуществлении действия и социальной компетентностью, т. е. эмоциональным, социальным интеллектом и нравственной чистотой [8, с. 9]. На этом этапе субкультура предпринимательства становится базовой, складываются условия для формирования предпринимательской культуры организации, а по мере распространения ценностей и норм предпринимательства среди внешних стейкхолдеров – и для предпринимательской культуры общества.

Значимость социальных императивов (социальной компетентности, социальной ответственности, социального интеллекта и др.) в развитии предпринимательской культуры позволяет поставить задачу оценки её уровней на основе социального капитала.

Однако такая постановка вопроса – чрезвычайно сложная проблема, решение которой вряд ли возможно единственно верным способом. Это связано, во-первых, с отсутствием общепризнанного и всеобъемлющего определения социального капитала, а во-вторых, с неявной или относительной формой проявления того, что относят к социальному капиталу. Социальный капитал – многогранное понятие, и вопрос о его структуре и элементах до сих пор вызывает множество дискуссий, что нашло своё отражение в его многочисленных определениях. Как социологи, так и экономисты выделяют несколько его элементов или параметров, основными

среди которых являются: доверие; правила и нормы, которыми руководствуются акторы при социальном взаимодействии; виды социального взаимодействия или социальных связей; сетевые ресурсы; различные характеристики социальных сетей.

Не вдаваясь в сущность методологических споров о социальном капитале, подчеркнём, что в этой работе используется рабочее определение, данное Л. Полищуком. В трактовке этого исследователя социальный капитал – это способность общества или сообществ к самоорганизации и совместным самостоятельным действиям. Социальный капитал опирается на доверие, разделяемые в обществе нормы и ценности, а также на социальные сети различного рода [7].

В структуре социального капитала в общем виде можно выделить три уровня, которые соотносятся с рассматриваемыми уровнями развития предпринимательской культуры с учётом влияния стейкхолдеров организации. Как представляется, функционирование внешнего уровня предпринимательской среды связано с накоплением участвующего в формировании предпринимательской культуры общества социального капитала макроуровня. Уровень собственно предпринимательской культуры организации – зона интеграции внутренних и внешних стейкхолдеров уровней – определяется накоплением и функционированием социального капитала мезо- и микроуровня. Наличие и степень его развития во многом определяет способность компании к самоорганизации, а также её реактивность, т. е. умение своевременно и эффективно реагировать на изменения во внешней среде. Этому может и должна способствовать политика руководства, направленная на создание сетей сотрудников, объединённых особыми отношениями, в основе которых лежат общие нормы и ценности, отношения доверия и взаимных обязательств.

Взаимодействие людей и их социализация на микроуровне направлены:

- 1) на балансирование интересов внутри организованной группы. В этом случае социализация основана на признании и соблюдении индивидами совокупности организационных норм, правил и ценностей, которые структурируют экономические отношения внутри этой группы, а также позволяют балансировать взаимно противоречивые с точки зрения экономической и социальной эффективности интересы её членов;

- 2) на координацию интересов и действий субъектов экономических отношений вне организации. В этом случае социализация основана на системе явных и неявных правил и норм, упорядочивающих отношения организации с другими экономическими субъектами в образуемой ими социальной и деловой сети.

Это способствует координации интересов участников сети и достижению ими взаимовыгодных результатов.

Рассматривая совместную деятельность людей в рамках отдельной организации или предприятия, В.В. Шапошникова считает, что на микроуровне воспроизводства социального капитала реализуется способность социальных сетей накапливать и распределять ресурсы и ценности, увеличивать эффективность коллективной деятельности участников социальной сети и представлять собой ресурс социальных отношений, позволяющий индивидам взаимодействовать с большей результативностью по сравнению с результативностью индивидуальных усилий вне системы доверительных внутригрупповых отношений. При этом отмечается двойственный характер процесса происходящей социализации, который одновременно направлен на балансирование интересов внутри организованной группы и на координацию интересов и действий субъектов экономических отношений вне организации. Баланс интересов всех сотрудников организации или компании достигается в результате признания и соблюдения индивидами совокупности организационных норм, правил, ценностей, которые структурируют экономические отношения внутри определённой группы и позволяют балансировать взаимно противоречивые с точки зрения экономической и социальной эффективности интересы её членов. Координация интересов и действий сотрудников, а также связанное с ними достижение взаимовыгодных результатов основаны на системе явных и неявных правил и норм, упорядочивающих отношения организации с другими экономическими субъектами в образуемой ими социальной и деловой сети [9, с. 40–43].

Анализ уровней развития предпринимательской культуры следует осуществлять с учётом выделения когнитивного и структурного типов социального капитала.

Когнитивный социальный капитал организации проявляется в усиленных организационной культурой идеях, специфических нормах, ценностях, взглядах, убеждениях, способствующих сотрудничеству всех членов организации и настраивающий людей на совместные действия, выгодные для каждого и для всех членов группы или организации. Такой социальный капитал более субъективен и труднее ощутим, требует глубокого анализа миссии организации или диагностики её корпоративной культуры [10]. Структурный социальный капитал организации обеспечивает успешность коллективных взаимодействий посредством распределения ролей и создания социальных сетей, в основе которых лежат общие правила и процедуры. Этот тип социального капитала (социальные сети, их форма и соответствующая им организация) достаточно объективен и легко идентифицируется благодаря наличию определённой орга-

низационной структуры. Элементы этих типов социального капитала, делающие возможными взаимно полезные действия членов организации или её подразделений, независимо от того, являются ли они материальными или духовными, могут быть идентифицированы, и в них можно инвестировать при создании социального капитала организации. Структурный и когнитивный социальный капитал неразрывно связаны, дополняют друг друга и могут быть источником формирования друг друга [13].

Таким образом, структурный аспект социального капитала организации характеризует запас её ресурсов, представленный в виде устойчивых социальных связей или контактов предпринимателя со всеми его стейкхолдерами – контрагентами, конкурентами, структурами власти и т. п., а когнитивный социальный капитал характеризует уровень развития предпринимательской культуры, т. е. нормы и ценности, позволяющие хозяйствующим субъектам тем или иным способом интерпретировать действия друг друга, снижая неопределённость и трансакционные издержки. Для предпринимателя такими характеристиками являются нормы деперсонифицированного доверия и нормы соблюдения контрактных обязательств, а также механизм формирования репутаций, в том числе его социальной ответственности, и механизм коллективного взаимодействия [2, с. 90].

С учётом вышеизложенного важнейшими показателями уровня развития предпринимательской культуры организации должны стать: устойчивость норм (реципрокность), вовлечённость сотрудников как внутренних стейкхолдеров в инновационные процессы (сети) и взаимодействие между ними и внешними стейкхолдерами на основе доверия. Рассмотрим особенности этих показателей.

Реципрокность (от англ. *reciprocity* – взаимность, взаимодействие, взаимный обмен услугами) как тип социальной интеграции строится на подчинении людей социальным нормам, усвоенным в ходе социализации. По сравнению с экономическим обменом реципрокный обмен характеризуется меньшей прозрачностью и большей неопределённостью [5, с. 34]. Однако наличие реципрокного (взаимного) обмена способствует накоплению социального капитала, который в свою очередь создаёт предпосылки не только для самого факта возникновения и воспроизводства реципрокного обмена, но и предполагает выход на решение экономических проблем. Через реципрокный обмен социальный капитал трансформируется в экономический капитал, когда на основе взаимности возникает новый мотивационный фон распространения предпринимательских компетенций.

Эволюция предпринимательской культуры (от низшего к высшему уровню) связана с распространением предпринимательских

ценностей и норм поведения на основе сетей. В общем виде сетевой подход характеризуется следующим образом: «Потенциальный запас социального капитала, принадлежащий индивиду, состоит из определенного набора связей этого индивида и моделей взаимодействия, в которые он вовлечён или к которым у него есть доступ, а также учитывает место объединений, членом которых является данный индивид, в более широкой социальной среде, и модель их взаимодействия» [14]. Используя эту концепцию и теорию сетей, М. Грановеттер, Р. Берт, Н. Лин, А. Портес и Дж. Сенсенбреннер сосредоточили свое внимание на том, что позже было обозначено как охватывающий (англ. *bonding*) и соединяющий (англ. *bridging*) социальный капитал. Среди показателей социального капитала в рамках нашего исследования особое значение имеют показатели, предложенные канадским Институтом исследований политики (Policy Research Institute (PRI), Canada) в сентябре 2005 г. и включающие измеряемые элементы социального капитала с учётом его наличия и функционирования. Каждому из этих элементов соответствуют показатели внутриорганизационных и межорганизационных сетей [12].

При адаптации существующих методик оценки реципрокности и сетей к оценке уровня развития предпринимательской культуры следует особое внимание обратить на экономическое содержания категории «доверие». В научной литературе оно определяется преимущественно с позиций Ф. Фукуямы, считающего доверие «ожиданием постоянного, честного, основанного на совместно разделяемых ценностях поведения со стороны других членов сообщества». Преобладание в обществе доверия порождает социальный капитал, который «отличается от других форм капитала тем, что создаётся и передаётся посредством таких культурных механизмов, как религия, традиция или историческая привычка». Само доверие можно оценить с помощью определенного «радиуса», который представляет собой круг людей, объединённых общими нормами [11, р. 13]. Конкретизация этого показателя возможна, например, на основе проведения следующих организационных мер: предоставление полномочий отдельным сотрудникам и командам; радикальная реорганизация организационных процессов; автономия власти подразделений компании; активное сотрудничество между командами и группами; создание альянсов между фирмами и др.

Подведём некоторые итоги. Существующая в организациях предпринимательская культура – это сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами коллектива и задающих общие рамки поведения. Современные руководители и управляющие рассматривают культуру своей организации как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать ини-

циативу сотрудников и облегчать продуктивное общение между ними. Они стремятся создать собственную культуру для каждой организации так, чтобы все служащие понимали и придерживались её. Определить значение той или иной культуры в жизнедеятельности этой организации можно лишь с учётом того обстоятельства, что для каждой из них характерны специфические управленческие формы, выполняющие функцию воспроизведения социального опыта параллельно с функцией регулирования деятельности людей в этой организации. Управленческие формы (или их сочетание) обеспечивают воспроизведение совокупности норм, ценностей, философских принципов и психологических установок, предопределяющих поведение людей в организации. Потенциал всей сети и её влияние на локальных уровнях зависит от способности сетевых сообществ на всех уровнях создать культуру доверия, взаимных обязательств и общих ценностей. Развитие социального капитала на всех уровнях – это ключевой фактор успеха предпринимательской организации. Поэтому для характеристики уровней развития предпринимательской культуры предлагается использовать показатели реципрокности, сетевого взаимодействия и доверия, на основе которых можно сформировать интегральный индекс. Такой подход позволяет использовать социальный капитал как качественный индикатор развития предпринимательской культуры организации, соответствующий интересам её стейкхолдеров.

Список литературы

1. Благов Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции. – СПб.: Высш. шк. Менеджмента. – 2010. – 272 с.
2. Бодункова А.Г. Социальный капитал ВУЗа: измерения, проблемы и направления инвестирования в новых условиях // Креативная экономика. – 2010. – № 1 (37). – С. 89–94.
3. Бодункова А. Г., Чёрная И.П. Фрактальный подход к анализу влияния стейкхолдеров на культуру предпринимательской организации // Проблемы экономики и современного менеджмента: материалы междунар. заочной науч.-практ. конф. Ч. 1. – Новосибирск: Сиб. ассоц. консультантов. – 2012. – С. 108–115.
4. Вундерер Р., Дик П. Ключевая роль социальной компетенции в концепции сопредпринимательства // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – № 6. – С. 103–109.
5. Градосельская Г. В. Сетевые измерения в социологии: учеб. пособие / под ред. Г. С. Батыгина. – М.: Новый учеб., 2004. – 248 с.
6. Доклад о социальных инвестициях в России – 2008/ Ю.Е. Благов (и др.); под общ. ред. Ю. Е. Благова, С.Е. Литовченко, Е.А. Ивановой. – М.: Ассоциация менеджеров, 2008. – 92 с.
7. Социальный капитал в России: измерение, анализ, оценка влияния. URL: <http://www.liberal.ru/anons/5265> (дата обращения: 20.07.2012).
8. Хильб М. Интегрированный менеджмент персонала. Цели – стратегии – инструменты. – М.: Дело и сервис, 2006. – 256 с.

9. Шапошникова В.В. Социальный капитал в трудовых коллективах промышленных предприятий: дис. ... канд. экон. наук: Костром. гос. технолог. ун-т. – Кострома, 2009. – 179 с.

10. Burt R. Structural Holes: The Social Structure of Competition. – Cambridge, MA: Harvard University Press, 1992. – 324 p.

11. Fukuyama F. Social Capital and Civil Society. URL: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/seminar/1999/reforms/fukuyama.htm> (дата обращения: 23.07.2012).

12. Measurement of Social Capital. Reference Document for Public Policy Research, Development, and Evaluation. September 2005. URL: http://www.horizons.gc.ca/doclib/Measurement_E.pdf (дата обращения: 23.06.2012).

13. Social Capital Theory. URL: <http://www.gnudung.com/literature/evolution.html> (дата обращения: 23.06.2012).

14. Nahapiet J., Ghoshal S. Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage // Academy of Management Review. – 1998. – V. 23. – P. 242–266.

Управление производственным потенциалом и фондоотдачей

В статье рассматривается роль и значение научно обоснованной оценки и выработки направлений формирования производственного потенциала предприятий, а также основных фондов и их воспроизводства в современной социально-экономической парадигме, выявляются существенные особенности функционирования основных фондов промышленности как вида управленческой деятельности.

The article covers issues of the role and importance of science-based assessment and creation of directions of formation of industrial potential of the enterprises, as well as fixed assets and their reproduction in the modern socio-economic paradigm. The essential features of functioning of the fixed industrial assets as a type of managerial activity are also marked out.

Ключевые слова: управление, производственный потенциал, фондоотдача, основные фонды, инвестиции, эффективность, срок службы, воспроизводство.

Key words: management, production capacity, productivity, capital investments, efficiency, service life, reproduction.

Управление организациями (предприятиями) в условиях новой организационной парадигмы значительно сложнее, чем в жестко централизованной системе, существовавшей ранее.

Для достижения поставленных перед организацией целей необходимо организовать и координировать четкое взаимодействие всех вещественных элементов производства. Управление предшествует процессу производства, определяя цели его развития, сопутствует процессу производства, осуществляя координацию деятельности всех подразделений организации, регулируя совершаемые процессы и стимулируя стремление достигнуть поставленные цели, и завершает процессы производства, проводя анализ и контроль его развития с целью подготовки принятия управленческих решений, с разработки которых начинается практически любое изменение в процессе производства.

В осуществлении целей, стоящих перед организацией, находят свое выражение две главные стороны процесса управления – его *социальная сущность*, связанная с деятельностью персонала организации, его социальными интересами и отношениями, и *производственно-техническая сторона* управления, которая заключается в

сочетании труда и средств производства, регулировании деятельности работников организации (предприятия).

Управление обеспечивает единство действий, консолидацию и целенаправленность работы всех структурных подразделений организации. Организация является динамичной системой, где возникают различного рода возмущения под влиянием внешних и внутренних факторов, влияющие на характер деятельности и вызывающие потребность в изменении направления движения. Поэтому задача управления – сохранение стабильности процесса, предвидение необходимости изменений и своевременные распоряжения для осуществления изменений.

Поэтому в рамках управления должна реализовываться следующая направленность действий: на повышение экономической эффективности деятельности организации; перспективность принимаемых решений; оперативность; ориентация на конечные цели управляемого объекта; соответствие форм и методов управления целям, особенностям, состоянию и тенденциям развития объекта управления; вовлечение работников организации в процесс принятия управленческих решений; экономичность.

Управление производственным потенциалом – это важнейший вид деятельности, направленный на установление оптимальных (максимальных) размеров производства в планируемом (прогнозируемом) периоде времени.

Производственный потенциал (ПП), как это видно из предыдущего, может быть выражен в следующем виде:

$$ПП = ПМ + \Delta_1,$$

где ПМ – производственная мощность;

Δ_1 – выявленные возможности развития производственного потенциала (за счет увеличения производительности оборудования, совершенствования организации производства и т. д.) в планируемом (прогнозируемом) периоде.

Производственная же мощность (ПМ), т. е. максимальная способность предприятия производить определенную продукцию (работу), можно представить как

$$ПМ = ПО + \Delta_2,$$

где ПО – производительность основного (выпускающего) оборудования на предприятии;

Δ_2 – выявленные резервы повышения производительности оборудования (за счет сокращения потерь рабочего времени, увеличения интенсификации эксплуатации основных фондов и др.).

Величина Δ_2 может быть определена либо в результате анализа использования основных фондов, либо как разница между расчетной величиной производственной мощности и паспортной производительностью оборудования.

Значение Δ_1 – планируемая (прогнозируемая) величина, определяемая в процессе проектных исследований о возможностях изменения объема производства.

Надо отметить, что значение производственного потенциала может устанавливаться в двух направлениях: как изменение объема производства; как повышение экономической эффективности.

Собственно производственный потенциал характеризуется первой величиной, эффективность же производства корректирует его значение. Приближение экономической эффективности производства к ее оптимальному значению (или установление этого значения как желаемый предел) и является той величиной, которая устанавливает целесообразное значение производственного потенциала.

Следует, правда, указать, что величина оптимального значения эффективности производства должна исчисляться с учетом фактов спроса и предложения на данную продукцию.

Таким образом, производственный потенциал как перспективная величина в конечном итоге должен исчисляться не по абсолютным техническим возможностям предприятия, а величиной возможного к получению оптимального дохода.

Основные фонды являются важнейшим инструментом управления эффективностью производства, в частности, себестоимостью продукции как показателя эффективности текущей деятельности предприятия.

В условиях экономической реформы роль себестоимости как экономического показателя работы предприятия значительно повышается. Каждое предприятие, экономически и хозяйственно самостоятельное, должно четко сопоставлять затраты с результатами производства. При любых производственных условиях необходимо знать величину затрат для определения эффективности производства. Это особенно важно в современных условиях.

Общеизвестно, что только благодаря снижению затрат на производство продукции можно обеспечить устойчивую деятельность предприятия, и показателем, в котором концентрированно отражается эффективность технических, технологических и организационно-технических решений по управлению хозяйственной деятельностью, является себестоимость.

Планирование себестоимости продукции – процесс, в результате которого изыскиваются возможности внедрения прогрессивной техники, технологии и организации производства, которые обеспечивают наилучшие результаты при наименее возможных затратах.

В практике планирования себестоимости важное значение имеет определенное влияние различных факторов на себестоимость продукции в количественном измерении. Среди влияющих факторов наибольшее значение имеет научно-технический прогресс. Рассмотрим влияние научно-технического прогресса на основные фонды, затем влияние степени использования основных фондов на себестоимость продукции.

Воздействие основных фондов на себестоимость осуществляется через показатель фондоотдачи, который, как указывалось, наиболее точно характеризует эффективность основных фондов. Фондоотдача непосредственно влияет на уровень себестоимости продукции через изменение величины амортизационных отчислений (величина последних находится в обратной зависимости от фондоотдачи).

Объем и использование основных фондов являются основной предпосылкой установления уровня и роста производительности труда: чем выше фондовооруженность труда и эффективнее использование основных фондов, тем выше уровень и темпы роста производительности труда. Производительность труда определяет значение трудовых затрат, выраженных в себестоимости величиной заработной платы (с начислениями).

Следует отметить, что эффективность основных фондов и их использование сказывается и на расходовании материальных ресурсов, хотя прямой функциональной зависимости здесь нет. Проявляется это в том, что совершенствование основных фондов ведет к экономии затрат на материалы (уменьшается их расходование, потери, время на обработку). Сказанное позволяет сделать определенные выводы.

В результате преобразований может быть получена модель зависимости себестоимости продукции от группы факторов, в том числе фондоемкости (фондоотдачи) продукции. Эта модель имеет следующий вид:

$$c = K \Phi_E \text{ТП} N_A d, (1)$$

где K – комплексный фактор, который представляет собой следующее выражение:

$$K = 1 + \frac{\Theta_{\Phi} t_{\text{ср}} N_{\text{ср}}}{N_a \text{ОФ}}.$$

где c – себестоимость продукции, руб.;

Φ_E – фондоемкость продукции (величина обратная фондоотдаче),

ТП – объем товарной продукции, руб.;

N_A – норма амортизации основных фондов, %;

d – отношение полной себестоимости к себестоимости без учета материальных затрат

\mathcal{E}_Φ – годовой полезный фонд рабочего времени одного работника, ч;

N_{CP} – среднегодовая численность работающих, чел.;

OF – среднегодовая стоимость основных фондов, руб.;

t_{CP} – средняя тарифная ставка.

Приведенное выражение можно записать в виде системы взаимосвязанных индексов:

$$I_c = I_K I_{\Phi E} I_{TP} I_{Ha}.$$

В развернутой форме это выражение имеет следующий вид:

$$\frac{c_1}{c_0} = \frac{K_1 \Phi E_1 TP_1 H_{a1}}{K_0 \Phi E_0 TP_0 H_{a0}} = \frac{K_1 \Phi E_1 TP_1 H_{a1}}{K_0 \Phi E_1 TP_1 H_{a1}} \times \frac{K_0 \Phi E_1 TP_1 H_{a1}}{K_0 \Phi E_0 TP_1 H_{a1}} \times \frac{K_0 \Phi E_0 TP_1 H_{a1}}{K_0 \Phi E_0 TP_0 H_{a1}} \times \frac{K_0 \Phi E_0 TP_0 H_{a1}}{K_0 \Phi E_0 TP_0 H_{a0}}.$$

Здесь каждая дробь показывает относительное влияние отдельных факторов на динамику уровня себестоимости, а разность числителя и знаменателя – абсолютное изменение себестоимости под влиянием того или иного фактора.

Себестоимость продукции подвержена влиянию многих факторов. При планировании себестоимости важно знать не только принципиальное, но и конкретное, количественное влияние факторов, которые оказывают воздействие на ее уровень, и величина влияния которых на себестоимость продукции и была оценена указанным способом.

Модель обладает еще и тем достоинством, что позволяет управлять себестоимостью на всех уровнях промышленного предприятия и дает возможность делать это оперативно, причем с достаточной степенью точности.

Выведенные функциональные зависимости могут быть применены для любых промышленных производств, но они будут давать тем более точный результат, чем меньше значение материальных затрат в себестоимости продукции.

Рассматривая приведенную формулу (1), можно предположить, что влияние фондоотдачи (фондоёмкости) происходит, в первую очередь, за счет изменения активной части основных фондов.

В общем случае экономического анализа взаимосвязь указанных величин в формуле (1) бесспорна. Но в частном случае для предприятий, где объем произведенной продукции и производительность труда в значительной мере определяются объемом и ка-

чеством активной части основных фондов, в данной формуле предпочтительнее было бы определять фондоотдачу (фондоёмкость) по активной части основных фондов.

Показатель фондоёмкости

$$\Phi_e = \frac{\text{ОФ}}{\text{ВП}},$$

может быть представлен в следующем виде:

$$\Phi_e = \frac{\text{ОФ}_a + \text{ОФ}_п}{\text{ВП}} = \frac{\text{ОФ}_a}{\text{ВП}} + \frac{\text{ОФ}_п}{\text{ВП}}$$

где ОФ_a – активная часть основных фондов;

$\text{ОФ}_п$ – пассивная часть основных фондов.

Значение пассивной части обычно остается неизменным в течение длительного периода времени, активная же часть подвержена постоянным изменениям, что связано с обновлением, модернизацией либо просто заменой машин и оборудования. Тогда, если принять объем годового выпуска продукции постоянным, то второе

слагаемое $\frac{\text{ОФ}_п}{\text{ВП}}$ также можно считать постоянной величиной, и измене-

ниям будет подвергаться первое слагаемое $\frac{\text{ОФ}_a}{\text{ВП}}$. Конечно, в процессе изменения активной части основных фондов может меняться

и объем выпускаемой продукции, что отразится на величине $\frac{\text{ОФ}_п}{\text{ВП}}$, но суть приведенных рассуждений в том, чтобы подчеркнуть, что изменение фондоёмкости (и фондоотдачи) главным образом зависит от активной части основных фондов, и изменение показателей экономической эффективности производства также происходит практически полностью под влиянием активной части. Следовательно, в приведенной формуле изменение себестоимости тоже определяется изменением значения активной части основных фондов, или фондоёмкостью активной части. А поскольку технический прогресс главным образом проявляется через совершенствование машин и оборудования, то в этом и заключается влияние технического прогресса на эффективность производства.

В приведенных ниже расчетах был использован показатель затрат на один рубль товарной продукции, который представляется более подходящим (вместо себестоимости), особенно в условиях многономенклатурной (или несравнимой) продукции. Для исследования были отобраны факторы, которые, как нам представляется, являются наиболее существенными при формировании затрат на производство продукции.

Экономический и логический анализы свидетельствуют об их несомненном и существенном влиянии на уровень показателя затрат на один рубль товарной продукции (и, соответственно, себестоимости продукции). Для оценки этого влияния взяты данные по каждому из пяти Санкт-Петербургских предприятий за более чем двадцать лет.

Рассмотрение матрицы парных корреляций (табл. 1) позволяет сделать вывод об отсутствии мультиколлинеарности факторов, что дает возможность оставить их всех без исключения в уравнении. Для решения вопросов о правомерности объединения их в совокупность, что дает возможность более надежных расчетов, был использован критерий Диксона.

Вычислим статистику:

$$M = \frac{X_1 - X_2}{X_1 - X_n},$$

где X_1 – экстремальное значение средней.

Возможны варианты:

$$X_1 < X_2 < \dots < X_{n-1} < X_n;$$

$$X_1 > X_2 > \dots > X_{n-1} > X_n.$$

Таблица 1

Матрица коэффициентов парных корреляций

	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇
Y	1,00							
X ₁	0,094	1,00						
X ₂	0,028	0,237	1,00					
X ₃	0,379	-0,594	-0,036	1,00				
X ₄	0,137	0,567	0,294	-0,449	1,00			
X ₅	0,176	0,829	0,007	-0,779	0,369	1,00		
X ₆	0,222	0,613	0,560	-0,578	0,537	0,528	1,00	
X ₇	-0,245	0,669	0,107	-0,316	0,242	0,481	0,405	1,00

Значение M сравнивается с табличным при принятом уровне значимости α . Нуль-гипотеза отклоняется, если M превосходит табличное значение.

Проверим по данному критерию показатель затрат на один рубль товарной продукции для пяти обследуемых предприятий. Средние значения его по данным предприятиям таковы:

79,35; 84,60; 77,19; 85,66; 87,13.

Возьмем для оценки экстремальные значения из этого ряда и произведем соответствующее ранжирование.

1. $X_1 = 87,13$

87,13; 85,66; 84,60; 79,35; 77,19.

2. $X_2 = 77,19$

$$M_1 = \frac{87,13 - 85,66}{87,13 - 77,19} = \frac{1,47}{9,94} = 0,148.$$

$$M_2 = \frac{77,19 - 79,35}{77,19 - 87,13} = \frac{-2,16}{-9,94} = 0,217.$$

77,19; 79,35; 84,60; 85,66; 87,13.

Табличное значение M_2 при уровне значимости $\alpha=0,01$ равно 0,637. Следовательно, с вероятностью 99 % можно утверждать, что показатели затрат на один рубль товарной продукции относятся к одной генеральной совокупности, т. е. могут быть объединены для дальнейших расчетов.

В результате машинных расчетов по приведенным данным было выяснено, что наиболее точно данная зависимость описывается с помощью линейно-логарифмической модели, на основании которой и получено следующее уравнение регрессии:

$$Y = 187,357 - 0,146 \ln x_1 + 0,05 \ln x_2 - 0,091 \ln x_3 + 0,066 \ln x_4 + 0,02 \ln x_5 + 0,024 \ln x_6 + 0,057 \ln x_7,$$

где Y – затраты на один рубль товарной продукции;

x_1 – производительность труда;

x_2 – удельный вес рабочих в общей численности работающих;

x_3 – фондоотдача;

x_4 – материалоемкость;

x_5 – фондовооруженность труда;

x_6 – энерговооруженность труда;

x_7 – удельный вес активной части основных фондов в общей их стоимости.

Статистическая оценка приведенного уравнения следующая:

⇒ множественный коэффициент корреляции $R = 0,675$;

⇒ коэффициент детерминации $D = 0,456$.

Полученные значения коэффициентов свидетельствуют о том, что отобранные факторы в целом тесно связаны с результатом, и вариация результативного признака на 45,6 % объясняется этими факторами.

Рассчитанные β -коэффициенты позволяют сопоставить сравнительную величину воздействия выбранных факторов на результат Y (табл. 2).

Таблица 2

Значения β -коэффициентов

β_i	β_1	β_2	β_3	β_4	β_5	β_6	β_7
Значение	0,505	0,047	-0,565	0,225	0,216	0,0287	-0,115

Учитывая решающее значение фактора фондоотдачи при определении значения показателя затрат на один рубль товарной продукции, что подтверждает большое влияние этого фактора по сравнению с другими на указанный показатель, используем двух-

$$Y = a_0 + a_1 \ln x_3,$$

факторную зависимость:

где Y – затраты на один рубль товарной продукции;

x_3 – фондоотдача;

a_0, a_1 – коэффициенты.

Расчеты дали следующее количественное выражение этой зависимости для условий исследуемых предприятий.

Для практических расчетов это выражение можно применять в пределах вариации фактических значений фондоотдачи x_3 .

$$Y = 80,65 - 0,091 \ln x_3.$$

Рассмотрим теперь относительную эластичность данного фактора. Построим функцию относительной эластичности $E(x_3)$:

$$E(x_3) = \frac{dy}{dx_3} \frac{x_3}{y}; \quad E(x_3) = \frac{0,091 \ln x_3}{80,65 - 0,091 \ln x_3}.$$

Рассчитаем значение $E(x_3)$ для некоторых значений x_3 (табл. 3).

Таблица 3

Значение $E(x_3)$

x_3	0,30	0,60	1,00	1,20
$E(x_3)$	0,0014	0,0006	0	-0,023

Следовательно, падение затрат на один рубль товарной продукции в зависимости от относительного прироста фондоотдачи увеличивается с ростом достигнутого уровня фондоотдачи. Это обстоятельство еще раз свидетельствует о роли и значимости данного фактора при планировании эффективности деятельности предприятий.

Таким образом, проведенные исследования подтвердили тезис о решающем значении эффективности основных фондов (посредством фондоотдачи) при определении значения (и планировании) показателей эффективности производства и то, что, как уже указывалось, предлагаемые модели и методы позволяют достаточно оперативно планировать и анализировать эффективность деятельности промышленных предприятий и их подразделений.

Методика оценки инновационного потенциала промышленного предприятия

В статье рассмотрены методологические вопросы формирования оценки инновационного потенциала промышленного предприятия. По качественному и количественному составу ресурсной, функционально-организационной, результирующей групп элементов сложной производственной системы выделены четыре составляющих инновационного потенциала: инновационная обеспеченность, инновационная восприимчивость, организованность инновационного процесса, инновационная результативность.

The article covers the methodological issues of formation of evaluation of innovation potential of industrial enterprise. On the qualitative and quantitative composition of the resource, functional and organizational, and resulting group of elements of a complex production system, four components of the innovation capacity were distinguished. They are innovation security, innovation receptivity, organization of the innovation process, innovation performance.

Ключевые слова: инновационное развитие, стратегия, инновационная активность, инновационный потенциал, инновационная обеспеченность, инновационная восприимчивость, организованность процесса, инновационная результативность.

Key words: innovation development, strategy, innovation activity, innovation potential, innovation security, innovation susceptibility, organization process, innovation performance.

Важным условием развития промышленного предприятия является активизация инновационной направленности его деятельности. Использование внутренних возможностей предприятия на основе применения современных достижений в области инновационных технологий и материалов позволяет запустить механизм инновационного развития. Поэтому одна из важных задач управления инновационной деятельностью – оценка инновационного потенциала, позволяющая определить уровень надежности эффективного функционирования предприятия при реализации инновационных процессов и возможные риски, связанные с разработкой, внедрением и распространением инноваций. Следовательно, разработка методики оценки инновационного потенциала промышленного предприятия актуальна и имеет важное экономическое значение.

Под инновационным развитием предприятия понимается одно из направлений его стратегического развития, включающего внедрение в финансово-хозяйственную деятельность радикальных изменений на основе имеющегося инновационного потенциала,

успешно реализующегося в условиях благоприятного инновационного климата, высокая степень реализации которых обеспечивает устойчивость достижения конкурентного преимущества [4]. В основе концепции выбора направлений инновационного развития в рамках разработанной модели инновационного развития промышленного предприятия (рис. 1) лежит оценка инновационного потенциала как одного из критериев принятия управленческого решения о возможности реализации процессных, организационных или технологических изменений, которые приведут к созданию конкурентоспособной продукции, повышению рыночной стоимости и развитию предприятия в целом.



Рис. 1. Модель инновационного развития предприятия*

* Разработано автором.

Вопросам оценки инновационного потенциала в отечественной и зарубежной литературе уделяется достаточно много внимания. Однако, несмотря на явный интерес к проблеме анализа и оценки инновационного потенциала, в настоящее время дискуссионными остаются вопросы сущности категории «инновационный потенциал» и состава основных показателей, позволяющих оценить уровень инновационного потенциала.

Анализ понятий, сформулированных отечественными учёными, позволил выделить основные характеристики категории «инновационный потенциал». Во-первых, в структуре инновационного потенциала выделяют три составляющих (ресурсная, внутренняя и результативная), которые сосуществуют взаимно, предполагают и обуславливают друг друга и проявляются при использовании как его триединая сущность [3]. Во-вторых, инновационный потенциал – это мера готовности организации к инновационной деятельности [1]. Кроме того, следует отметить следующие особенности категории «инновационный потенциал»:

- для осуществления инновационной деятельности необходимы ресурсы: материальные, финансовые, интеллектуальные, научно-технические и др. Обеспеченность инновационной деятельности промышленного предприятия различными видами ресурсов и определяет уровень инновационного потенциала;

- главной движущей силой инновационной деятельности является персонал организации. Степень его готовности к осуществлению технологических, организационных и процессных изменений на предприятии определяет силу инновационного потенциала;

- способность предприятия к разработке и освоению инноваций определяет его инновационную восприимчивость и характеризует мощь его инновационного потенциала;

- организованность инновационного процесса обеспечивает дееспособность и эффективность функционирования всех элементов сложной производственной системы. От типа организационной структуры и скорости принятия управленческих решений зависит возможность максимального использования инновационного потенциала;

- эффективность инновационного процесса определяет инновационную результативность, показывает, насколько полно были использованы в процессе инновационной деятельности возможности предприятия, и является целевой характеристикой инновационного потенциала.

Не вызывает сомнений тот факт, что промышленное предприятие – это сложная производственная система со своими «входами» и «выходами». Структурируя систему на элементы на основе принципа «черного ящика» (рис. 2), выделяется ресурсная группа элементов на входе в систему, на выходе – результирующая группа элементов и третья группа элементов – функционально-организационная.

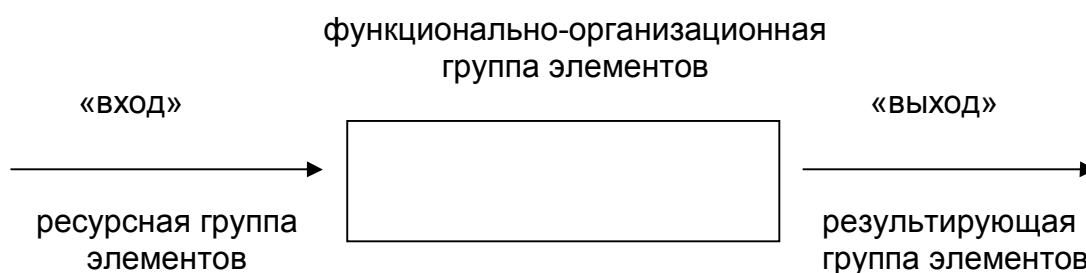


Рис. 2. Модель производственной системы на основе принципа «черного ящика»

На втором этапе структурирования системы выделяются следующие составляющие основных групп элементов:

- 1) ресурсные:
 - предметы труда (сырье, материалы, деньги, полуфабрикаты, инновации и т. д.);
 - средства труда (машины, оборудование, инструменты и т. д.);
 - производственный персонал (основной и вспомогательный);
 - информация;
 - инновации;
- 2) функционально-организационные:
 - миссия, стратегия инновационного развития, цели и задачи;
 - тип организационной структуры и скорость принятия управленческих решений;
 - уровень мотивации персонала.
- 3) результирующие: показатели результативности и эффективности инновационного процесса.

На основе сформулированных особенностей определены основные показатели инновационного потенциала промышленного предприятия (таблица).

Основные показатели инновационного потенциала предприятия

Ресурсная группа элементов		
1. Инновационная обеспеченность	Техническая оснащенность	Фондовооруженность
		Коэффициент обновления оборудования
		Уровень автоматизации производства
	Кадровая и интеллектуальная обеспеченность	Удельный вес научно-технического персонала в общей численности всего персонала предприятия
		Опыт работы научно-технического персонала
		Коэффициент интеллектуальной собственности
	Финансовая оснащенность	Коэффициент обеспеченности собственными средствами
		Коэффициент обеспеченности оборотными средствами
		Коэффициент инвестиционной активности
2. Инновационная восприимчивость	Способность организации к разработке и освоению инноваций	Масштаб деятельности предприятия
		Количество внедренных инноваций
		Удельный вес затрат на НИОКР
	Готовность сотрудников к инновациям	Квалификационный уровень научно-технического персонала
		Затраты на обучение персонала
		Уровень информационной компетентности
Функционально-организационная группа элементов		
3. Организованность инновационного процесса	Организация инновационной деятельности	Тип организационной структуры
		Удельный вес руководящего состава
		Скорость принятия решений
	Организация управления инновационной деятельностью	Уровень мотивации персонала
		Средняя продолжительность разработки инновации
		Средняя продолжительность внедрения инновации
Результурующая группа элементов		
4. Инновационная результативность	Результативность инновационного процесса	Удельный вес инноваций/ технологий/ бизнес-процессов
	Эффективность инновационного процесса	Рентабельность инноваций
		Эффективность затрат на НИОКР

В таблице выделены четыре составляющих инновационного потенциала по качественному и количественному составу ресурсной, функционально-организационной, результирующей групп элементов сложной производственной системы.

Первой составляющей инновационного потенциала является **инновационная обеспеченность**, которая выступает в роли ресурсного фундамента инновационной деятельности. Под инновационной обеспеченностью понимается наличие основных видов ресурсов, необходимых для реализации инновационного процесса. Это, прежде всего, техническая оснащенность предприятия, где значимую роль в инновационной деятельности играет соблюдение определенных пропорций между промышленно-производственными фондами и численностью рабочих, приобретение нового оборудования, расширение производства, применение инновационных технологий. При оценке *технической оснащенности* важным является технический уровень создаваемой инновационной продукции, который можно определить, используя следующие показатели:

- фондовооруженность – показатель, характеризующий оснащенность работников предприятий сферы материального производства основными производственными фондами (средствами) [2]. Рост фондовооруженности отражает замещение живого труда техникой, ликвидацию ручных процессов, повышение степени механизации и комплексной механизации производства. Поскольку динамика показателей уровня технической вооруженности, фондо- и энерговооруженности труда отражает развитие технического прогресса, его динамику, необходимо сравнивать эти показатели с ростом производительности труда;

- коэффициент обновления оборудования. Этот коэффициент характеризует степень обновления оборудования, процессов расширения производства, введения в действие новых объектов и т. д. Рассчитывается как отношение стоимости введенных в эксплуатацию основных производственных фондов к первоначальной стоимости основных фондов на конец отчетного периода. В организациях с небольшим значением коэффициента присутствует высокая степень износа оборудования;

- уровень автоматизации производства. Инновационно развитые организации имеют высокий уровень автоматизации технологической подготовки производства новшеств, что позволяет им быстро внедрять новые технологии и, соответственно, иметь более быструю отдачу от инноваций. У предприятий, уровень автоматизации производства которых низкий, инновационная активность очень слабая, так как отсутствует платформа для внедрения технологичных наукоемких идей.

Персонал организации является основной движущей силой инновационной деятельности, создающий новшества в виде материальных и нематериальных активов. Поэтому при оценке обеспеченности промышленного предприятия *квалифицированными кадрами и интеллектуальными ресурсами* важными являются такие показатели, как:

- удельный вес научно-технического персонала в общей численности всего персонала предприятия. Доля научно-технического персонала по отношению к штатному составу предприятия является своего рода «отражением» научно-исследовательской направленности. И если отсутствие таких людей еще не говорит о том, что в организации не ведется научная деятельность, то их присутствие подразумевает это по умолчанию;

- опыт работы научно-технического персонала, который позволяет дать количественную оценку инновационной конкурентоспособности научно-технического персонала;

- коэффициент интеллектуальной собственности, характеризующий наличие у предприятия интеллектуальной собственности и исключительных прав на нее в виде патентов на изобретения, промышленные образцы, свидетельств о регистрации полезных моделей, программ ЭВМ, товарных знаков, а также иных аналогичных прав и активов, необходимых для эффективного инновационного развития. На практике оценка таких затрат используется в основном при проведении статистических обследований и сборе сведений о технологических инновациях предприятия для определения степени его оснащенности и вооруженности интеллектуальным капиталом по сравнению с прочими внеоборотными активами. Величина коэффициента интеллектуальной собственности ($K_{ис}$) рассчитывается по формуле (1):

$$K_{ис} = C_{и}/A_{вн}, \quad (1)$$

где $C_{и}$ – интеллектуальная собственность, руб.

$A_{вн}$ – прочие внеоборотные активы, руб.

Финансовая оснащенность, характеризую финансовое состояние промышленного предприятия, отражает степень обеспеченности финансовыми ресурсами, от наличия которых напрямую зависит результативность инновационной деятельности. Для оценки финансовой оснащенности промышленного предприятия важны финансовая устойчивость предприятия и его инвестиционная активность, которые можно определить, используя следующие показатели:

- коэффициент обеспеченности собственными средствами (доля собственного капитала в оборотных средствах). Наличие собст-

венного капитала в обороте является одним из важных показателей финансовой устойчивости организации. Отсутствие собственного капитала в обороте организации свидетельствует о том, что все оборотные средства организации, а также, возможно, часть внеоборотных активов сформированы за счет заемных средств (источников). Коэффициент обеспеченности собственными средствами рассчитывается как отношение собственных средств в обороте ко всей величине оборотных средств [2];

- коэффициент обеспеченности оборотными средствами. Данный коэффициент характеризует объем оборотных активов, выраженный в среднемесячных доходах организации, и вычисляется делением оборотных активов организации на среднемесячную выручку [2];

- коэффициент инвестиционной активности. Вычисляется как частное от деления суммы стоимости внеоборотных активов в виде незавершенного строительства, доходных вложений в материальные ценности и долгосрочных финансовых вложений на общую стоимость внеоборотных активов. Данный показатель характеризует инвестиционную активность и определяет объем средств, направленных организацией на модернизацию и усовершенствование собственности и на финансовые вложения в другие организации. Неоправданно низкие или слишком высокие значения данного показателя могут свидетельствовать о неправильной стратегии развития организации или недостаточном контроле собственников организации за деятельностью менеджмента [2].

Второй составляющей инновационного потенциала является **инновационная восприимчивость**, которая характеризуется: во-первых, способностью организации к быстрому восприятию инновации извне, эффективному ее освоению и внедрению в производство с целью удовлетворения потребительского спроса; во-вторых, готовностью сотрудников организации к реализации инновационного процесса на предприятии.

Способность организации к разработке и освоению инноваций можно определить, используя следующие показатели:

- масштаб деятельности предприятия. Данный показатель играет важную роль в реализации инновационных проектов. По статистике крупный бизнес более восприимчив к инновациям, чем средний и малый, в силу масштабности производства и эффективности получения коммерческой выгоды от инновационной деятельности;

- количество внедренных инноваций. Характеризует инновационную политику предприятия. От количества внедренных инноваций зависит опыт работы сотрудников и инвестиционная составляющая конечной продукции, технологий, бизнес-процессов. На качество

внедренных технологий данный критерий влияет лишь косвенным образом;

- удельный вес затрат на НИОКР. В России в большинстве случаев основным источником покрытия затрат на технологические инновации являются собственные средства организаций. Поэтому данный критерий, как правило, отражает все затраты на конкретные НИОКР. Расходование этих средств должно быть эффективным и обеспечивать максимальную отдачу. Соответственно, инновационный уровень организации тем выше, чем выше доля его затрат на научные исследования и разработки. Стоит отметить, что на Западе, наоборот, большую часть затрат на НИОКР составляют государственные вложения, что позволяет заниматься одновременно прикладными и фундаментальными исследованиями, результаты которых активно используются в научной деятельности. К сожалению, в Российской Федерации подобная практика пока не работает.

Готовность сотрудников к инновациям можно определить, используя следующие показатели:

- квалификационный уровень научно-технического персонала. Учитывает наличие профессионального образования, разряд, опыт работы, качество повышения квалификации;

- затраты на обучение персонала. Корпоративное обучение как инструмент организационного развития предприятия все чаще выступает в качестве выгодной сферы инвестирования. Большинство исследователей сходятся во мнении, что экономический эффект от вложений в развитие персонала дает более высокие результаты, чем от вложений в средства производства. По статистике, ежегодно крупные западные компании тратят до 5 % своего бюджета на обучение и развитие персонала. Российские же предприятия сегодня тратят в лучшем случае до 2 %;

- уровень информационной компетентности. Это степень доступности к информационным ресурсам и способность самостоятельно искать, анализировать, отбирать, обрабатывать и передавать необходимую информацию.

Третьей составляющей инновационного потенциала является **организованность инновационного процесса**, т. е. процесс, включающий в себя организацию и управление инновационной деятельностью.

Уровень *организации инновационной деятельности* можно определить, используя следующие показатели:

- тип организационной структуры. Выделено четыре вида организационных структур управления: сетевая, матричная, иерархическая, древовидная, определяющих количество уровней иерархии в существующей структуре управления, взаимодействие между ее элементами;

- **удельный вес руководящего состава.** Данная величина регламентирует количественную пропорцию между двумя категориями работников: руководства и рабочего персонала. Чем ниже количественная оценка данного критерия, тем большее количество работников и специалистов приходится на одного руководителя, что говорит о высоком уровне организаторской работы руководства и развитой системе управления персоналом. Высокий показатель количества руководящих должностей говорит о недоразвитости кадровых служб и низком уровне менеджмента в компании. В мировой практике наиболее эффективной считается система, при которой отношение численности руководителей и административных работников к общей численности персонала составляет 7 % и ниже.

- **скорость принятия решений.** Оценка скорости принятия тактических и стратегических решений может быть сформирована на основе данных о штате предприятия, уровней иерархии организационной структуры управления и ряда параметров, указывающих на скорость реагирования инновационной политики организации на различные ситуации и адаптации к ним.

Уровень *управления инновационной деятельностью* можно определить, используя следующие показатели:

- **уровень мотивации персонала.** Критерий позволяет дать количественную оценку инновационной конкурентоспособности персонала. Чем больше значение критерия, тем выше степень соответствия стандарту конкурентоспособности персонала организации, тем больше возможностей и условий для перехода конечной продукции/технологий/бизнес-процессов организации в новое качественное состояние. Низкое значение отражает неготовность и нежелание персонала к осуществлению инновационной деятельности;

- **средняя продолжительность разработки инновации.** Определяется отношением суммарного времени, затраченного на разработку всех инноваций, к их количеству;

- **средняя продолжительность внедрения инновации.** Определяется отношением суммарного времени, затраченного на внедрение всех инноваций, к их количеству. Сокращение инновационного лага положительно характеризует организацию процесса управления инновационной деятельностью.

Четвертой составляющей инновационного потенциала является ***инновационная результативность*** – это эффективность всех инновационных процессов предприятия, которая находит отражение в оценке достигнутых результатов. Результативность инновационного процесса можно определить, используя удельный вес инноваций/технологий/ бизнес-процессов. Данный критерий отображают степень «наукоемкости» производства, какой процент конечной продукции выполнен с участием инновационных технологий.

Эффективность инновационного процесса можно определить, используя следующие показатели:

- рентабельность инноваций. Формула индекса рентабельности отражает в числителе величину доходов, приведенных к моменту начала реализации инноваций, а в знаменателе – величину инвестиций в инновации, продисконтированных к моменту начала процесса инвестирования. Таким образом, в ней сравниваются две части потока платежей: доходная и инвестиционная [1];

- эффективность затрат на НИОКР. Рассчитывается как отношение доходов, полученных от реализации инновационной продукции, произведенной организацией с использованием результатов научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, к затратам на НИОКР.

Таким образом, данная модель, разработанная на основе комплексных показателей, характеризующих инновационную деятельность промышленного предприятия, позволит оценить инновационный потенциал организации.

Список литературы

1. Баранчев В.П. Инновационный менеджмент. – М.: Финстатинформ, 2000.
2. Гиляровская Л.Т. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. для вузов. – М.: Проспект, 2006.
3. Кокурин Д.И. Инновационная деятельность. – М.: Экзамен, 2001.
4. Матузова И.В. Теоретическое обоснование стратегий инновационного развития промышленных предприятий / Вестн. ЛГУ им. А.С. Пушкина. Сер. Экономика. – 2012. – № 3.

Концепция патологичности менеджмента: приложения для организаций

В статье рассматривается новый управленческий феномен: патологии менеджмента. Представлена систематизация патологий, рассмотрены и прокомментированы 20 патологий менеджмента, рассмотрены аналитические возможности концепции патологичности менеджмента.

This article covers the new phenomenon of management: pathologies of management. The systematization of pathologies is given; 20 pathologies of management are considered and commented on; the analytic potential of the conception of pathologic management is considered.

Ключевые слова: менеджмент, патологии менеджмента, эффективность менеджмента.

Key words: management, pathologies of management, effectiveness of management.

Для рассуждений о патологиях менеджмента вполне годится антропоморфный подход, построенный на выстраивании аналогий между биологическим объектом «Человек» и социальным объектом «Организация».

Каждый человек управляет сам собой, т. е. определенным образом ведет себя. Иногда принимаемые решения идут во вред организму, т. е. человек сам себя губит, подрывая здоровье. При этом он иногда слушает окружающих и специалистов по правильному образу жизни, поведению, управлению самим собой, правильному принятию решений. Санитарный врач (эпидемиолог) говорит, что надо умываться, чистить зубы, надевать в общественные места марлевую повязку, делать прививки и т. п. Диетолог говорит, как правильно питаться, что есть, чего не есть, что полезно, что вредно (причем все вредное вкусно, а все полезное невкусно). Наркологи уверяют, что нельзя пить-курить и т. д. Все хором утверждают, что во всем должна быть мера, что в принципе организм может справиться с небольшими и несистематическими нарушениями здорового образа жизни. Иными словами, взрослый мало-мальски образованный человек прекрасно знает, что хорошо, что плохо, что можно, а чего нельзя. Но если он систематически нарушает рекомендации по здоровому образу жизни: неравномерно или очень обильно питается, пьет спиртное в больших количествах, курит, принимает наркотики, мало двигается и т. п., то в конце концов он приобретает патологические изменения в организме и хронические заболевания.

Теперь об управлении организацией. За основу рассуждений примем организматическую модель построения организации [1]. Согласно этой модели, организация может быть уподоблена живому организму, в котором есть «мозг» (система управления, топ-менеджмент) и «тело» (операционный отдел, структурные подразделения основного производства). «Мозг» отдает команды, а «тело» эти команды выполняет. На сегодняшний день подавляющее большинство организаций построены по этой модели, и суть совершенствования менеджмента заключается в том, чтобы гармонизировать отношения между «мозгом» и «телом».

В этом «организме» топ-менеджмент в принципе знает что хорошо, что плохо для «здоровья» организации, но делает так, как считает нужным, как привык, как учили, как принято, как ему удобнее. Если неправильные действия топ-менеджмента становятся систематическими, то в организации возникают управленческие патологии, организация «заболевает» и развивается неправильно.

В отечественной научной литературе по менеджменту впервые о патологиях написал А.И. Пригожин в своей монографии «Дезорганизация: причины, виды, преодоление» [7]. Автору данной статьи такой подход к анализу эффективности, а точнее – неэффективности менеджмента организаций, показался весьма продуктивным, и возник ряд статей, развивающих эту очень интересную концепцию.

Термин «патология» по отношению к социальным объектам (организации, нации, государства) является довольно экзотическим, поэтому требует пояснения. А.И. Пригожин, объясняя суть этого понятия, анализирует содержание медицинского термина «патология». В медицине в общем случае под патологией понимается отклонение от нормы, а в менеджменте А.И. Пригожин предлагает под патологией понимать «причину устойчивого целенедостижения» [7, с. 114] в организации, поскольку, по его мнению, нормы в менеджменте попросту нет. Невозможность достичь установленной цели, несмотря на все усилия менеджмента, действительно наводит на мысль, что с менеджментом что-то не так. А.И. Пригожин в своей работе приводит примеры патологий менеджмента. Автор данной статьи, переработав первоисточник, также предлагает открытый перечень управленческих патологий, на основе которых можно анализировать эффективность менеджмента.

Прежде всего необходимо выполнить некоторое уточнение термина. А.И. Пригожин пишет о социальных патологиях, не используя термина «патология менеджмента». Представляется, что использование термина «патология менеджмента» вполне возможно, корректно и целесообразно. Тогда под патологией менеджмента следует понимать устойчивую (постоянно действующую) причину невозможности в полном объеме достичь поставленной цели, не-

смотря на все усилия менеджмента. Достижению поставленной цели могут одновременно мешать несколько патологий.

Патологии должны быть определенным образом систематизированы. А.И. Пригожин все социальные патологии делит на четыре группы: патологии лидерства, патологии организаций (в строении, в организационных отношениях, в управленческих решениях, патологии управленческих команд), патологии инноваций, патология законности.

Всё это – социальные патологии, возникающие в обществе в целом. Если спуститься на уровень организации, то систематизация патологий будет выглядеть по-другому (рисунок). Патологии структуры представляют собой неправильное структурное построение организации. Патологии управленческих решений отражают сложившуюся в организации порочную практику принятия управленческих решений. Патологии стиля управления формируют негативные результаты поведения менеджмента в соответствии со сложившимися в организации традициями взаимоотношений между руководителями и подчиненными. Патологии организационных отношений приводят к устойчивому «целенедостижению» в результате неправильных отношений между сотрудниками как по вертикали, так и по горизонтали.



Рисунок. Систематизация патологий менеджмента организации

Приведенные на рисунке патологии требуют пояснений.

Господство структуры над функцией

Руководители современных организаций реагируют на возникновение новых задач или проблем примерно одинаково: чаще всего создается структурное подразделение для выполнения новой или внезапно ставшей актуальной функции. Постепенно возникает сложная структура организации, где структурные подразделения, имеющие функциональные полномочия, чрезмерно загружает функционально подчиненные им основные подразделения. Это мешает основным подразделениям выполнять свои основные функции: все время уходит на составление отчетности для функциональных подразделений. Получается, что структура (совокупность функциональных структурных подразделений) довлеет над функцией (над деятельностью основных подразделений, которые делают то, для чего существует организация).

Автаркия подразделений

В основе этой патологии – замкнутость структурных подразделений организации на собственных задачах в отрыве от целей и интересов смежных подразделений и организации в целом. Такое положение связано с нерациональными «структурными» решениями: различные организационные схемы могут как усиливать, так и снижать уровень автаркии подразделений. Эта патология приводит к дезинтеграции, к развалу организации.

Дублирование организационного порядка

Эта патология проявляется в напоминании со стороны менеджмента посредством приказов и распоряжений о необходимости выполнять служебные обязанности, определенные должностной инструкцией сотрудника или положением о структурном подразделении. Источником неэффективности в этом случае являются напрасные затраты управленческой энергии, а также формирование неуважения к организационному порядку (можно не выполнять обязанностей, пока не напомнят), к регламентирующим документам (например, к должностным инструкциям).

Аппаратный прессинг

Эта патология проявляется в том, что на аппарат возлагается слишком много полномочий при подготовке решений руководства. Аппарат или рядовые сотрудники получают возможность тенденциозно подходить к разработке управленческих решений, злоупотребляя доверием менеджмента, и в конце концов «продавливать» удобные себе решения под видом их подготовки. Аппарат постепенно овладевает процедурой подготовки решений и начинает все больше влиять на принятие решений по существу.

Гиперинновационность

В современных условиях инновации являются важнейшим фактором конкурентоспособности, поэтому им уделяется большое внимание в стратегических разработках топ-менеджмента. Но эту ситуацию можно довести до абсурда, когда инновации становятся самоцелью. Возникает культ новизны, когда все стремятся сделать товар и услугу не столько лучше, сколько по-другому, «по-новому». Гиперинновационность заставляет принимать стратегические решения, ориентированные на культ новизны товаров или услуг. Эта патология приводит к расточительству всех видов ресурсов и в целом снижает эффективность менеджмента. Некоторые продвинутые компании понимают вред гиперинновационности и начинают выстраивать более эффективные организационные схемы, обеспечивающие рациональный уровень инновационности [9].

Легизм

Эта патология проявляется, когда нормативные акты, приказы, распоряжения составляются таким образом, что их буквальное исполнение наносит социальный вред: вредит организации в целом или отдельным людям. Причины возникновения этой патологии на уровне организации кроются в недостаточной продуманности нормативных документов, приказов и распоряжений, их скоропалительности и конъюнктурности. Возможны также умышленные действия по составлению заведомо «вредных» нормативных актов. Тогда принимаемые на их основе решения и осуществляемые действия обладают легальностью (т. е. формальной правомерностью), но не обладают легитимностью (т. е., кто должен их выполнять, не хотят этого делать, понимая неадекватность нормативных актов). Возникает некая «коллизия права», которая может привести к неприятным организационным последствиям.

Приверженность пассивному риску

Пассивный риск возникает, когда менеджер стремится уклониться от принятия решений, назревших изменений. Это уклонение приводит к упущенным возможностям. Казалось бы, все в организации идет неплохо, но упускать возможности считается в менеджменте дурным тоном. Приверженность пассивному риску ориентирует на стагнацию, что пагубно сказывается как на экономическом положении организации, так и на настроении ее сотрудников.

Приверженность количественному росту

Все усилия менеджмента сосредоточиваются на росте количественных показателей, расширении организации, увеличении доли рынка, росте объемов прибыли и т. п. Количественный рост объекта менеджмента (организации) наиболее наглядно демонстрирует успехи менеджмента, поэтому видение будущего организации очень

часто ограничивается приращением размеров и количественных показателей. Сам по себе рост не плох, плох рост без развития, когда организация становится «слишком большой». Преодоление этой патологии означает ориентацию не на рост, а на развитие – приращение качественных показателей.

Демотивирующий стиль руководства

Оценить размеры этой патологии можно, составив баланс поощрений и взысканий. Если этот баланс отрицательный (взысканий больше, чем поощрений), то стиль управления демотивирующий, и следует ожидать скорого ухода ценных работников и всего-навсего равнодушного исполнительства оставшихся. Как считает старший партнер, председатель совета директоров консалтинговой компании Ward Howell С. Воробьев, принцип «я начальник – ты дурак, ты начальник – я дурак» продолжает доминировать в российском менеджменте [3].

«Если в развитых странах конкуренция заставила воевать за таланты, выращивать преемников, выстраивать команды и развивать лидерство как науку, то в России с ее устоявшимся патернализмом и вытекающими из него вертикалью власти и пришибленной конкуренцией практически никто не видит необходимости учиться управлять свободными людьми. Российский менеджмент архаичен, и только такая богатая ресурсами страна может себе позволить такой менеджмент. Внутренняя среда не способствует искоренению такого менеджмента, поскольку заполнена госкапитализмом и квазимонополиями. У российских менеджеров нет стимулов изменять систему. Это добивает наше качество и производительность: не будет ни балета, ни космоса, ни науки, поскольку все действительно талантливые люди, готовые брать на себя ответственность, будут перебираться в более подходящую для себя среду обитания» [3, с. 32]. Таким образом, демотивирующий стиль руководства является весьма опасной патологией менеджмента.

Игнорирование организационного порядка

Эта патология проявляется в действиях менеджера, когда он отдает распоряжения через несколько уровней вниз по скалярной цепи. Например, директор завода адресует свой приказ непосредственно начальнику участка, что подрывает авторитет начальника цеха. Получается, что топ-менеджер сам руководит участком, игнорируя им же самим установленный организационный порядок (скалярную цепь).

Управленческая алчность

Эта патология заключается в стремлении менеджера замкнуть на себя все связи и решения, по сути дела все делать самому, что противоречит эффективному менеджменту. Достаточно вспомнить определение менеджмента, которое сформулировала около 100 лет

«первая леди менеджмента» М.П. Фоллет: менеджмент – это умение выполнять работу чужими руками. Пораженный этой патологией менеджмент не хочет делегировать свои полномочия, тем самым не используя такой ресурс повышения эффективности, как вовлеченность.

Угроза статусу

Имеется в виду угроза статусу подчиненных. Угроза статусу может иметь место, если, например, топ-менеджер объективно существенно превосходит членов своей команды по компетентности и профессионализму. Тогда они, подавленные превосходством высшего руководителя, будут заведомо соглашаться со всеми его высказываниями и командной работы попросту не получится.

Распространенный случай угрозы статусу – элементарная грубость руководителя, его унижающее поведение по отношению к подчиненным. В этом случае у подчиненных – «униженных и оскорбленных» – постепенно пропадает желание работать эффективно, и достижение цели, которая поставлена руководителем, становится проблематичным.

Информационная фобия

Эта патология заключается в том, что менеджер панически боится нежелательного распространения информации по неформальным каналам и всячески ограничивает подчиненных в получении информации. Такое поведение менеджера снижает уровень причастности и эффективности менеджмента, увеличивает дистанцию власти, способствует формированию неформальных информационных каналов (слухов, сплетен).

Приверженность патернализму

Организационные отношения строятся на основе так называемой родительско-детской модели организационного поведения описана Эриком Бёрном [8]. Основана на психологических ролях, которые играют как менеджеры, так и рядовые сотрудники. Согласно этой модели, «родитель» – это сотрудник или менеджер, который стремится доминировать, указывать, контролировать и, в конце концов, подменять других, брать на себя их дела, покровительствовать.

«Дитя» – тип личности, избегающий ответственности. Ему не хватает надежности, деловитости, хотя вполне может быть зрелой творческой личностью, искусственно задвинутое в «детскую» позицию «родителем».

«Не-дитя», «взрослый» человек, склонен брать на себя ответственность и инициативу, обязателен и точен по отношению к другим сотрудникам, компетентен и целеустремлен. Этой позиции нет места в организации, где доминирует родительско - детская модель.

В принципе патернализм соответствует национальной управленческой традиции, но в современном менеджменте такую модель

следовало бы считать патологической. Такое поведение в конце концов приводит к падению эффективности менеджмента, т. е. является патологией.

Несовместимость личности с функцией

Эта патология в своей основе имеет неудачные назначения на должность. Например, талантливого специалиста с целью поощрения назначают менеджером, а он для этой функции не годится. Для такого сотрудника его новая должность как чемодан без ручки: бросить жалко, а нести тяжело. Такой менеджер скорее всего не сможет эффективно управлять, а на выполнение привычных функций не хватит времени. Таким образом, развивается патологичность: менеджер более высокого уровня не доволен ни таким менеджером, ни таким специалистом. Менеджерам всех уровней пора понять, что вертикальная карьера не всегда и не для всех является вознаграждением.

Конфликт с переходом на личности

Как известно из конфликтологии, конфликты в организации неизбежны. По данным британского Института персонала и развития (CIPD), конфликты в коллективах от 1000 до 3000 человек ежегодно обходятся фирмам в 450 рабочих дней высокооплачиваемого профи [10]. Часто в конфликтном коллективе формируются группы «смертельных врагов», использующие в качестве аргументов грубость и оскорбления. Такое положение вещей является патологией, не дает достичь поставленной менеджментом цели. Но если научиться управлять конфликтом, то можно извлечь из него определенную выгоду, нейтрализовать дисфункциональные последствия и развивать функциональные.

Бессубъектность

Эта патология заключается в том, что в организации трудно найти субъект принятия решения в конкретной ситуации. Созданы такие условия для сотрудников, когда они имеют возможность уклоняться от выполнения своих обязанностей. Можно рассматривать эту патологию как развитие таких патологий, как «игнорирование организационного порядка» или «управленческая алчность»: менеджер более высокого уровня не желает делегировать свои полномочия подчиненным, в результате чего у субъектов принятия решений – функционеров и служащих – образуется недостаток полномочий. В условиях демотивирующего стиля управления у сотрудников возникает стойкая боязнь ответственности за принятие решений, и очень сильным становится стремление «посоветоваться с начальством».

Бюрократическая инновация

В организации как открытой системе неизбежны изменения как реакция на воздействия внешней среды. Внутренняя среда также

оказывает воздействие на организацию и тоже требуются изменения. Вместе с тем бюрократическая организация (большинство реально существующих организаций) по своей природе тяготеет к закрытости и минимальной реакции на императивы внешней и внутренней среды. В таких условиях реакция на изменения выражается в подмене реальных инноваций перечнем действий по их осуществлению. Когда в организации назревает проблема, первой реакцией сотрудников с бюрократическим мышлением становится составление планов действий и мероприятий для исправления положения или решения проблемы с тем, чтобы показать их начальству и создать видимость бурной деятельности. Часто все этим и ограничивается: планы есть, а действий нет, и ситуация не исправляется.

Преобладание личных отношений над служебными

В процесс функционирования организации сотрудниками приносятся родственные или дружеские отношения. Формируется приоритет горизонтальных связей перед вертикальными. Это означает, что сотрудник в первую очередь поступает так, как нужно его родственникам или приятелям, а только потом так, как ему предписано должностными обязанностями. Казалось бы, все неплохо: такая «человечность» сплачивает коллектив, но такая «сплоченность» разрушает организацию как порождение рациональной бюрократии, действия должностных лиц становятся малопредсказуемыми. Такие отношения в конце концов снижают эффективность деятельности, а развитие этой патологии приводит к коррупции.

Антиинновационное поведение

Можно сказать, что в определенной степени этой патологией страдает любая организация. Антиинновационное поведение становится следствием проявления закона равновесия – одного из всеобщих системных законов [2]. Согласно этому закону, если система равновесия подвергается воздействию, изменяющему какое-либо из условий равновесия, то в ней возникают процессы, направленные так, чтобы противодействовать этому изменению. К системам равновесия относятся такие, которые стремятся сохранять свою структуру в подвижной среде, т. е. подавляющее большинство современных организаций. Антиинновационное поведение проявляется в том, что сотрудники по разным причинам всячески пытаются отторгнуть инновации, используя для этого множество поведенческих моделей, на первый взгляд вполне рациональных. Отторжение инноваций – путь к стагнации и утрате эффективности.

Приведенный список патологий менеджмента можно считать открытым, поскольку дальнейшие исследования в этом направлении вполне ожидаемо приведут к формулированию новых патологий.

Использование концепции патологичности менеджмента в исследованиях проблематики управленческой науки возможно в различных направлениях. Например, можно разрабатывать аналитический инструментарий, включающий методику оценки уровня патологичности менеджмента организации и ее интерпретацию [Плешакова]. Перспективными представляются также исследования возможностей преодоления патологий менеджмента путем смены управленческой парадигмы [11].

На основе концепции патологичности могут выстраиваться методы оценки эффективности менеджмента: чем менее патологичен менеджмент, тем он более эффективен. Эффективность менеджмента принято оценивать по результату: достигнут результат, значит менеджмент эффективен. Но достичь результата можно разными способами, часто безнравственными и жестокими, при этом большинство патологий менеджмента проявляются весьма отчетливо. Именно такой подход позволяет некоторым исследователям считать эффективными менеджерами кровавых диктаторов. Если же оценивать эффективность менеджмента как степень достижения организацией целей, поставленных менеджментом, то количественная оценка его патологичности дает достаточно адекватное представление об эффективности.

Концепция патологичности менеджмента формирует новые аналитические возможности и способствует повышению уровня методической оснащенности практического менеджмента.

Список литературы

1. Акофф Р. Акофф о менеджменте. – СПб.: Питер, 2004.
2. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. – М.: Экономика, 1989.
3. Воробьев С. Выдавить из себя сатрапа. Harvard Business Review Россия. – Июнь-июль, 2012. – С. 32.
4. Дафт Р. Менеджмент. 8-е изд. / пер. с англ.; под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2009. – 800 с.
5. Журнал «Формирование рыночной экономики» (рецензируемый журнал ВАК Украины). Спецвыпуск: «Стратегические императивы современного менеджмента». Т. 1. Киев, 2012.
6. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / пер. с англ. – М.: Дело, 2005. – 720 с.
7. Пригожин А.И. Дезорганизация: причины, виды, преодоление. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
8. Пригожин А. По-взрослому. Ведомости от 28.02.07. – С. А-7.
9. Скотт Энтони. Новая корпоративная «кухня». Harvard Business Review, сентябрь, 2012. – С. 43–52.
10. Устинов В. Тяжелый разговор... Секрет фирмы № 45/2006. – С. 54.
11. Цветков А.Н. Современный менеджмент: синтезирующие идеи / моногр. – СПб.: СПбГИЭУ, 2011.

УДК 37.014.5:338.1(470+571)

В. Н. Скворцов, Н. А. Лобанов

Концепция непрерывного образования и её реализация на базе многоуровневых образовательных учреждений*

В статье обосновывается необходимость разработки концепции непрерывного профессионального образования, анализируется состояние и глубина проработки этого вопроса. Особое внимание уделяется созданию специального понятийного аппарата, а сама система непрерывного профессионального образования рассматривается в контексте инновационного социального и экономического развития России. Содержание и структура предлагаемой концепции может быть трансформирована к любым региональным и регионально-отраслевым условиям развития образования на средне- и долгосрочную перспективу.

In the article the necessity of the conception of continuous vocational education design is substantiated along with the analysis of condition and thoroughness of study of the problem. Special attention is paid to creation of specific conceptual apparatus while the system of continuous vocational education itself is considered in the context of innovative social and economical development of Russia. The content and structure of given conception can be applied to any regional or regional-branchwise conditions of education development for medium- and long term perspective.

Ключевые слова: непрерывное образование; непрерывное профессиональное образование; цель, задачи и принципы непрерывного профессионального образования; концепция непрерывного профессионального образования; непрерывное профессиональное образование как одно из условий устойчивого развития страны, региона; система многоуровневого образовательного учреждения.

Key words: continuous education; continuous vocational education; aim, objects and principles of continuous vocational education; conception of continuous vocational education; continuous vocational education as one of the conditions of sustainable development of the country, region; system of multilevel educational institution.

© Скворцов В. Н., Лобанов Н. А., 2012

* Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательских работ по теме «Разработка и внедрение единой системы управления качеством образования в условиях интегрированных образовательных учреждений высшего профессионального образования Ленинградской области» по государственному контракту № 32/12 от 18.04.2012 г.

Непрерывное образование шаг за шагом отвоёвывает образовательное пространство у традиционной системы образования. На глазах современников тысячелетнее здание классической системы образования, опирающееся на, казалось бы, незыблемый принцип – «*Образование на всю жизнь*», рушится под напором нового принципа – «*Образование через всю жизнь*». Эта тихая и бескровная революция в образовании охватила всю планету, в том числе и Россию. И хотя мы всё ещё стоим у её истоков, результат очевиден: глобальный, всемирный характер социально-экономического процесса, получивший название «Непрерывное образование» или «Образование через всю жизнь», постепенно выходит за пределы сферы образования – становится частью общественного сознания, образом жизни миллионов. И поэтому не случайно, что всё больше и больше исследователей и практических работников обращаются к проблемам непрерывного образования и в первую очередь – непрерывного профессионального образования, пытаюсь осмыслить природу этого социального явления, современное состояние процесса распространения идей непрерывного образования в различных странах, заглянуть в близкое будущее образования. Этим и другим вопросам посвящено огромное число научных публикаций. В основном это статьи в журналах и тезисы докладов для многочисленных конференций [20; 16; 39 и др.], но появились и обстоятельные монографии [36; 41; 3 и др.], что свидетельствует об углублении теоретического осмысления этого процесса в образовании.

На протяжении нескольких тысячелетий непрерывное образование развивалось как персонифицированная неинституциональная форма самообразования, и только в середине текущего столетия оно «шагнуло» из области индивидуальной потребности в область общественной потребности [38]. За более чем полувековой период своего развития оно не только оказало влияние на многие стороны общественной жизни, но само стало неотъемлемой его частью, что нашло отражение в следующем:

- *во-первых*, непрерывное образование, получив общественное развитие во второй половине прошлого столетия, уже на рубеже веков обрело контуры глобального процесса, что позволяет нам рассматривать этот процесс как *существенный социальный факт всемирного значения* [18];

- *во-вторых*, во многих промышленно развитых странах, в том числе и в России, философами, социологами, педагогами, психологами, экономистами и представителями других отраслей научного знания опубликовано большое количество научных работ по этой проблематике, что само по себе уже является *существенным научным фактом*;

- *в-третьих*, в странах с развитой экономикой и социальной инфраструктурой сложились свои национальные системы непрерывного образования, которые получили отражение в нормах образовательного права, что следует рассматривать применительно к этим странам и ко всему мировому сообществу в целом как *существенный юридический факт*;

- *в-четвёртых*, ЮНЕСКО на протяжении последних десятилетий последовательно поддерживает идею и практику национальных усилий в области непрерывного образования, рассматривает это социальное явления и процесс в качестве важнейшего направления развития образования во всём мире, и в первую очередь – в странах с «переходной экономикой», что позволяет рассматривать непрерывное образование как *существенный факт международного развития*.

Следует отметить, что непрерывное профессиональное образование как система ещё только складывается и, используя термин «система», мы, как и большинство авторов, обращаемся в большей мере к научному понятию этого процесса нежели к реальной действительности. И в этом мы видим одну из важных научных задач, обусловленную противоречием общественного характера: потребность в непрерывном профессиональном образовании ощущается на многих уровнях социальной иерархии общества, в том числе она диктуется интересами национальной безопасности, а реальные экономические отношения, главным из которых является недостаточность денежных средств для нужд образования, не позволяют перейти к широкомасштабному процессу реализации программы «Образование через всю жизнь». Вместе с тем задача науки в том и состоит, чтобы прокладывать рельсы в будущее. Это тем более важно, поскольку в последние десять-пятнадцать лет в сфере образования инициативно возникло множество разнообразных по своей структуре, форме организации и содержанию деятельности образовательных учреждений, которые в меру своих возможностей стремятся на практике реализовать идею непрерывного профессионального образования. Анализ их организационной деятельности показывает, что, возможно, одно из основных достижений их новаторской деятельности заключается в увеличении звеньев образовательных учреждений, объединении общеобразовательной школы, учреждений начального и среднего профессионального образования и вуза в единую образовательную структуру. Мы не ставим под сомнение целесообразность подобной деятельности, но хотим отметить некоторый механицизм в подходе к созданию учреждений непрерывного профессионального образования. В результате создаётся много систем непрерывного профессионального

образования, каждая из которых опирается на свою *концептуальную основу*. Вместе с тем мы полагаем, что концептуальная основа формирования российской системы непрерывного профессионального образования должна быть одна, что не исключает возможности существования нескольких альтернативных проектов и проведения дискуссий, направленных на формирование общего концептуального похода в этой области.

О концепции непрерывного профессионального образования

Вопрос о создании концепции непрерывного профессионального образования возник одновременно с началом распространения самой идеи этой формы образования и первых практических шагов в этом направлении. В 1982 г. А. П. Владиславлевым и Э. Ш. Камалдиновой была обоснована идея создания единой для всей системы образования СССР концепции непрерывного образования [4]. Это была плодотворная идея, и она полностью соответствовала началам централизованного планирования. Появились и первые статьи, раскрывающие содержание такой концепции [2; 33], и проекты самих концепций [9; 10]. К сожалению, идея создания общей для страны концепции непрерывного образования или непрерывного профессионального образования осталась нереализованной. Так, с географической карты мира исчезла страна под названием СССР. И хотя процесс формирования теоретических основ непрерывного образования и мер по практическому осуществлению идей этой концепции резко замедлился в последующие годы, однако работа отдельных научных коллективов продолжалась [21; 23]; одним из таких вузов был и продолжает оставаться Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина [34]. Содержание концептуальных основ непрерывного образования развивалось и в ряде стран СНГ [6; 25].

Следует отметить, что спустя почти 20 лет снова вернулись к идее создания общей для страны концепции непрерывного образования. И такая попытка – создание «Концепции развития системы непрерывного образования в Российской Федерации до 2012 г.» [29] – была предпринята Минобрнауки России, однако она по каким-то обстоятельствам не получила практического осуществления. Принята была «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.», в которой третий раздел был отведён образованию [8] и может служить хорошей базой для работы над концепцией непрерывного профессионального образования. Однако в «чистом» виде концепция непрерывного образования на государственном уровне так и не была создана. Последнее обстоятельство не остановило

авторские коллективы в стремлении продолжать работу над концептуальными основами непрерывного и непрерывного профессионального образования, результатом чего явились локальные и региональные концепции. Безусловный интерес представляют «Концепция непрерывного профессионального образования на период до 2020 г.», разработанная в Педагогическом институте Южного федерального университета [31], и «Программа развития системы непрерывного образования в Свердловской области на период до 2030 г.» и др. Что касается различий в практическом осуществлении концепции непрерывного профессионального образования, то они, по нашему мнению, будут связаны с формами реализации теоретической платформы, в первую очередь, применительно к региональным условиям её осуществления.

Выше мы показали, что непрерывное профессиональное образование – это свершившийся не только социальный, но и правовой, и научный факт, однако концепция развития этой формы образовательного процесса на федеральном уровне пока не разработана. Отсутствие общей концепции непрерывного профессионального образования страны не исключает полезности создания авторских концепций, которые, как мы полагаем, должны быть ориентированы, в первую очередь, на региональный уровень.

Основные понятия концепции непрерывного профессионального образования

Приступая к анализу понятийного аппарата, следует сразу заметить, что основополагающий правовой документ для российской системы образования – Закон Российской Федерации «Об образовании» (как в его первой редакции от 13 января 1996 г., так и в его последней действующей редакции № 68 от 10.07.2012 г.) – не содержит терминов «непрерывное образование» и «непрерывное профессиональное образование» [7], что само по себе свидетельствует об отношении высшей исполнительной и высшей законодательной власти к этому вопросу. И хотя в 1996 г. был принят Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» [42], а в 2001 г. Федеральный закон «О дополнительном образовании» [43], однако они не охватывали всей сферы непрерывного образования, хотя и направлены на регулирование значительного сегмента системы российского образования. Это не может не вызывать некоторого недоумения, так как уже к моменту принятия Закона РФ «Об образовании» – к 1996 г. – непрерывное образование в России получило широкое распространение в теории и практике образовательной деятельности. Таким образом, создание понятийного аппарата системы непрерывного профессиональ-

ного образования проходило в основном вне нормативно-правового поля, не опиралось на нормативные понятия и носит доктринальный характер (возможно, именно это обстоятельство привело к тому, что абсолютное большинство авторов не различают в полной мере понятия «непрерывное образование» и «непрерывное профессиональное образование», а потому ставят знак равенства между ними). Вместе с тем со стороны учёных-правоведов предпринимались попытки дать правовое определение понятию «непрерывное образование» [11]. Приходится констатировать, что и в проекте нового Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», принятого Государственной Думой Федерального Собрания во втором чтении, не сформулированы понятия «непрерывное образование» или «непрерывное профессиональное образование» (см. ст. 2. «Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе») [28], что открывает образовательным органам образования разного уровня, в том числе и региональным, широкую возможность для их толкования применительно к их ведомственным интересам и возможностям, а следовательно, закладывает различный концептуальный подход к непрерывному образовательному процессу. И хотя в п. 2-м ст. 11-й (Структура системы образования) гл. 2-й (Система образования) говорится, что «Образование подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование (дополнительное образование детей и взрослых, дополнительное профессиональное образование) и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации права на образование на протяжении всей жизни (непрерывное образование)» [28], однако объяснение, как это обеспечивается и гарантируется, в проекте нового закона отсутствует. Такое положение непосредственно связано с тем, что понятия «непрерывное образование» и «непрерывное профессиональное образование» не вошли в перечень ключевых понятий нового закона, что лишило эти термины и понятия системного понимания.

Вместе с тем было бы несправедливо обойти молчанием тот факт, что в проекте «Концепции развития системы непрерывного образования в Российской Федерации до 2012 г.» была предпринята попытка сформулировать базовые понятия (18 понятий) непрерывного образования, в частности: «Непрерывное образование – для целей данного документа под непрерывным образованием понимается формальное дополнительное образование и неформальное дополнительное образование, а также спонтанное обучение работников и учащихся, обеспечивающее оперативное обновление востребованных рынком труда компетенций» [29]. К сожалению, такое понимание непрерывного образования, полностью ориентированного на сиюминутные интересы и потребности

рынка труда, исключает в профессиональном обучении (в основном вузов) фундаментальную подготовку, без которой образование, наука и экономика страны развиваться не могут, а кроме того, высшая школа вынуждена была бы пересматривать свои учебные программы ежегодно. Более того, авторы концепции не развели понятия «непрерывное образование» и «непрерывное профессиональное образование», в то время как для целей этой концепции понятие «непрерывное профессиональное образования» должно быть первостепенным. Неясным в этом определении остаётся содержание термина «спонтанное обучение» и его место в формирующейся системе непрерывного образования.

Первым и пока единственным опытом систематического составления словаря основных понятий непрерывного образования была исследовательская работа коллектива сотрудников Научно-исследовательского института социально-экономических и педагогических проблем непрерывного образования ЛГУ им. А. С. Пушкина – «Непрерывное образование: краткий словарь», вместивший в себя 149 терминов [19], на которую мы в значительной мере опирались, формулируя основные понятия для данной работы.

Ниже приведены основные понятия концепции непрерывного профессионального образования.

Непрерывное образование – формальное и неформальное образование как непрерывный и целенаправленный процесс овладения человеком профессиональными (необходимыми для конкретной работы) и иными знаниями, позволяющими ему оставаться творчески активным и востребованным на рынке труда на протяжении всей жизни [19, с. 31].

Непрерывное профессиональное образование – системно организованный процесс образования людей на протяжении всей их трудовой жизни, в основе которого лежат нормативные предписания, обязывающие работодателя обеспечить работнику необходимые и достаточные условия для приращения профессиональных знаний и умений всякий раз, когда изменение условий его трудовой деятельности связано с предъявлением ему новых или дополнительных профессиональных требований, что должно позволить ему оставаться эффективным работником, быть конкурентоспособным на внутреннем и внешнем рынках труда, сохранять социальные условия жизни, адекватные уровню его профессионального рейтинга на рынке труда [19, с. 32].

Непрерывное образование как всеобщий исторический процесс представляет собой способ непрерывной глобальной (всеобщей) передачи обыденного и научного знания из поколения в поколение методом непосредственного (а впоследствии и опосредованного) обучения, что обеспечивало человечеству в целом,

отдельным его этносам, обществу и государству накопление, сохранение и увеличение знания, необходимого и достаточного для выживания в изменяющейся природной и искусственной среде обитания [19, с. 32].

Непрерывное самообразование – форма самостоятельного обучения, в основе которой лежат либо внутренняя потребность индивида в постоянном увеличении своих знаний, умений и навыков, либо требования изменяющейся социальной среды, постоянно предъявляющей к профессиональной деятельности работника новые требования¹ [19, с. 33].

Инфраструктура непрерывного профессионального образования – единые для всей сферы непрерывного профессионального образования нормы, правила и общедоступные ресурсы [29].

Уровень непрерывного профессионального образования – формализованный показатель, характеризующий завершение одного из циклов (ступеней) образования определенного объема и степени сложности [28].

Образовательный стандарт в системе непрерывного профессионального образования – локальный нормативный акт, определяющий требования к одному из уровней высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, самостоятельно устанавливаемые образовательными организациями высшего образования, определенными Федеральным законом или указом Президента Российской Федерации [28].

Федеральный государственный образовательный стандарт в системе непрерывного профессионального образования – нормативный правовой акт, устанавливающий обязательные требования к образованию определенного уровня и (или) профессии, специальности и направлению подготовки [28].

Интернет-образование – активно развивающаяся несистематизированная и неформальная форма *общего образования, дополнительного образования и самообразования*, радикально

¹ В основе непрерывного самообразования как движения к познанию человеком самого себя и себя во Вселенной лежит вечное и неизменное человеческое начало – стремление к эгоцентрическому интеллектуальному и духовному самовыражению. Таким образом, непрерывное самообразование, возникшее и развивающееся на протяжении нескольких тысячелетий, внутренние истоки которого скрыты в глубине человеческой психики и связаны с социальными и психологическими механизмами эгоцентрического самовыражения личности – явление не новое.

расширяющая источники приобретения знаний, а также объём, содержание и степень новизны приобретаемого знания¹ [19, с. 25].

Программно-целевой метод в непрерывном образовании – один из инструментов управления системой непрерывного образования. Предполагает разработку и реализацию целевых программ для решения ключевых задач, связанных с концентрацией финансовых, интеллектуальных и иных ресурсов для решения ключевых проблем развития системы непрерывного образования. Такой подход предполагает построение так называемого «дерева целей», согласно которому определяется генеральная (стратегическая) цель, которая детализируется до целей и задач более низкого порядка. Процесс декомпозиции генеральной цели продолжается до тех пор, пока не будут определены конкретные мероприятия, сроки исполнения и исполнители [19, с. 43].

Рынок образовательных услуг в контексте непрерывного профессионального образования – отношения спроса и предложения на образовательные услуги, формируемые в рамках вертикальной и горизонтальной структур системы непрерывного образования под непосредственным воздействием постоянно изменяющихся требований со стороны работодателей к профессиональной подготовке специалистов разнообразных профессий и специальностей, объёму, содержанию и качеству их профессиональных знаний, умений и навыков. Эти отношения спроса и предложения определяются: (а) в краткосрочной перспективе – текущими запросами рынка труда, (б) в среднесрочной перспективе – среднесрочными запросами рынка труда и среднесрочной стратегией экономического и социального развития региона и государства, (в) в долгосрочной перспективе – стратегией экономического и социального развития региона и государства [19, с. 45–46].

Сетевая система непрерывного профессионального образования – формирующаяся информационно-образовательная среда системы непрерывного профессионального образования с многоуровневой вертикальной и горизонтальной структурами, предоставляющая возможность любому человеку на определённых условиях стать пользователем одной или нескольких программ непрерывного образования, реализуемых совместно двумя и более организациями [19, с. 47; 29].

Единая система управления качеством образования в условиях многоуровневых образовательных учреждений – совокупность следующих системно взаимосвязанных многофунк-

¹ Интернет-образованию как институту непрерывного образования принадлежит большое будущее и, возможно, уже в ближайшие годы появятся интернет-университеты.

циональных и системно организованных процессов (как правило, рассматриваемых в границах региона): во-первых, соблюдение общих принципов и сопоставимых методов оценки качества в их деятельности, позволяющих в выбранном режиме мониторинга управлять процессом качества многоуровневой подготовки в профессиональном и квалификационном разрезе компетентных специалистов в количестве, необходимом и достаточном для обеспечения расширенного производства и воспроизводства трудовых ресурсов (региона); во-вторых, создание на базе университетов и/или вузов интегрированных образовательных комплексов – от дошкольного воспитания и образования до послепрофессионального дополнительного образования и обучения, в которых реализуются программы непрерывной вертикальной и горизонтальной интеграции образования и обучения, что обеспечивает трудоспособному населению региона достойное качество трудовой жизни; в-третьих, многоуровневый образовательный комплекс, созданный, как правило, на базе университета или вуза, помимо собственной внутриобразовательной интеграции, должен быть интегрирован в экономическую и социальную сферы региона, что может быть достигнуто сближением краткосрочного и долгосрочного планов развития многоуровневого образовательного комплекса с краткосрочным и долгосрочным планами экономического и социального развития региона, а также учитывать текущую и ожидаемую конъюнктуру рынка труда и рынка образовательных услуг; в-четвёртых, наличие чётких внешних (рынка труда, экспертов предпринимательского сообщества и работодателей, органов управления экономическими и социальными секторами региона) и внутренних (образовательных учреждений, органов управления образованием) индикаторов оценки эффективности единой системы управления качеством образования в условиях многоуровневых образовательных учреждений. Потребителями образования как общественного блага также выступают учащиеся, их родители, а потому при оценке качества образования необходимо учитывать и их мнение (оценку) [26; 5].

Нормативная единица непрерывного профессионального образования – это установленные Законом РФ «Об образовании» необходимые уровни, ступени непрерывного профессионального образования, которые, по мнению автора, должны быть сформированы в каждом регионе страны, что обеспечивает каждому жителю региона возможность осуществить свое право на непрерывное профессиональное образование в пределах профессиональной структуры образовательных учреждений, которые созданы в данном регионе.

Основной закон непрерывного образования

Непрерывное образование сразу стало явлением мирового порядка. И это не могло не заставить задуматься о природе этого явления. Какие социальные силы заставляют людей продолжать своё профессиональное образование, и есть ли в этом социальном явлении и процессе явная или неявная закономерность? Лежит ли в основе этого процесса некая первопричина, объясняющая как появление в социальном поведении миллионов людей новой группы интересов, так и появление новой социальной модели в управлении развитием общества, или это стихийный эпизодический и неуправляемый процесс? Ответ на эти и другие вопросы следует искать в научном объяснении рассматриваемого социального явления. И думается, что привычного объяснения недостаточности для человека первичного профессионального образования для последующих десятилетий трудовой жизни мало, чтобы раскрыть содержание новой поведенческой модели субъекта образовательной и трудовой деятельности. «Поскольку деятельность универсальна, – пишет В. С. Степин, – функциями её предметов могут выступать не только фрагменты природы, преобразуемые в практике, но и люди, "свойства" которых меняются при их включении в различные социальные подсистемы, а также сами подсистемы, взаимодействующие в рамках общества как целостного организма. Тогда в первом случае мы имеем дело с "предметной стороной" изменения человеком природы, а во втором – с "предметной стороной" практики, направленной на изменение социальных объектов» [40]. Рассматривая непрерывное образование как объект целенаправленной деятельности человека, нельзя не видеть, что эта деятельность уже существенно повлияла на изменение организационной структуры системы образования, на наши представления об образовании и его роли и месте в современном обществе и в обществе будущего. Однако «внутренний механизм» социального поведения людей, заставляющих их продвигаться всё дальше и дальше по движущемуся «эскалатору образования», остаётся не до конца раскрытым.

Что же, с точки зрения научного знания, представляет собой непрерывное образование? Разумеется – это не наука в том её понимании и значении, которые мы вкладываем в такие области научного знания, как математика, астрономия, право и т. д. Во многих научных публикациях термин «непрерывное образование» имеет ещё и предикативную часть, например: непрерывное образование как социальный процесс, непрерывное образование как социальное явление, непрерывное образование как социальный феномен, непрерывное образование как социально-экономическая система и

т. п., т. е. подчёркиваются три важнейшие характеристики непрерывного образования: общественный характер, процессный характер и системный характер. И в этом его понимании непрерывное образование выступает как самостоятельная область научного знания, как предмет и объект научного знания, как одна из форм познавательной деятельности человека, что позволяет рассматривать непрерывное образование с общих позиций научного анализа, а следовательно, выявить закономерности, в соответствии с которыми или под воздействием которых функционирует и развивается система непрерывного образования, складываются и развиваются формы социального поведения людей в сферах образования и трудовой деятельности.

Мы полагаем, что в основе социального поведения людей в сфере образования на индивидуальном уровне, в деятельности государства и общества в сфере образовательной политики, направленной на создание для граждан страны экономических, социальных и правовых условий для поддержания необходимого уровня их образования на протяжении всей жизни, а также в деятельности различного рода корпоративных организаций, направленных на дополнительное образование своих работников, лежит **всеобщий социальный закон – закон социального равновесия**.

Его суть заключается в поддержании общественно необходимого равновесия между ускоряющимся развитием научного знания и уровнем образовательного знания, что существенно важно не только для каждого человека в отдельности (это и сохранение им конкурентоспособности на рынках труда, и успешность в профессиональной деятельности, и реальная возможность экономически обеспечить свою семью, и т. п.), но и для отдельного региона и государства в целом.

На уровне корпорации закон проявляется в необходимости постоянно поддерживать общественно необходимый образовательный уровень своих работников, что при соблюдении прочих рыночных требований обеспечивает организации устойчивое положение на рыках товаров и услуг. И, наконец, на уровне государства обеспечение необходимого образовательного уровня является важнейшим условием его экономической и политической независимости, залогом национальной безопасности.

Закон социального равновесия, хотя и не обладает той степенью детерминантности, которая характерна для законов естественных наук, однако и наша социальная жизнь определяется, как мы полагаем, объективными законами, проявление которых не столь очевидно, как законов Природы [14, с. 144–152].

Основные принципы непрерывного профессионального образования

Под принципами непрерывного профессионального образования мы понимаем основополагающие, исходные положения содержания системы непрерывного профессионального образования и некоторый набор требований, которыми руководствуются люди в своей деятельности по осуществлению цели и задач этой образовательной системы. В. И. Астахова, Е. А. Подольская и другие само непрерывное образование рассматривают как принцип функционирования образовательных систем [17]. Этой же точки зрения придерживается и Д. С. Шакасимова, считающая, что «Непрерывность выступает в современном культурно-образовательном контексте как идея, принцип обучения, качество образовательного процесса, условие становления человека» [44, с. 223]. Наверное, невозможно дать анализ всего перечня принципов непрерывного образования и непрерывного профессионального образования, сформулированных авторами, поскольку только по нашим данным число этих принципов значительно больше ста пятидесяти. И это следствие не только разного понимания содержания понятия и самой деятельности в этой сфере образования, но и смешения понятий «непрерывное образование», «непрерывное профессиональное образование», «образование взрослых» [3, с. 110–124], «дополнительное образование» и некоторых других понятий, которых мы не будем касаться в этой работе. Основным и общим недостатком значительного числа принципов, выдвинутых авторами, является невозможность распространить их «влияние» на содержание и функционирование системы непрерывного образования или системы непрерывного профессионального образования.

По мнению индийского исследователя проблем непрерывного образования Р. Даве, мировая практика непрерывного образования опирается на 25 принципов: 1) образование на протяжении всей жизни человека; 2) понимание образовательной системы как целостной, включающей дошкольное воспитание, основное, последовательное, повторное, параллельное обучение, которая объясняет и интегрирует все его уровни и формы; 3) включение в систему просвещения, кроме учебных заведений и центров доподготовки, формальных, неформальных и внеинституциональных форм образования; 4) горизонтальная интеграция: дом – соседи – социальная сфера – общество – сфера труда – средства массовой информации – рекреационные, культурные, религиозные организации и т. п., между изучаемыми предметами, различными аспектами развития человека (физическим, моральным, интеллектуальным и др.) на определенных этапах жизненного цикла; 5) вертикальная инте-

грация: между отдельными этапами образования (дошкольным, школьным, послешкольным), разными уровнями и предметами в рамках этих этапов, различными социальными ролями человека на протяжении его жизни, разными качествами развития личности; 6) универсальность и демократичность образования; 7) создание альтернативных структур получения образования; 8) связь общего и профессионального образования; 9) акцент на самообразование, самовоспитание, самооценку; 10) акцент на самоуправление; 11) индивидуализация обучения; 12) обучение в условиях разных поколений в семье, обществе; 13) расширение мировоззрения; 14) итердисциплинарность знаний их качества; 15) гибкость и разнообразие содержания, средств обучения; 16) способность к ассимиляции новых достижений науки; 17) усовершенствование умений учиться; 18) стимулирование мотивации к обучению; 19) создание соответствующих условий для обучения; 20) реализация творческого и инновационного подходов; 21) облегчение смены социальных ролей в разные периоды жизни человека; 22) познание и развитие собственной системы ценностей; 23) поддержка и улучшение качества индивидуальной и коллективной жизни путем личностного, социального и профессионального развития; 24) учиться для того, чтобы «быть» и «стать» кем-то; 25) системность принципов образовательного процесса. Именно эти теоретические положения, по мнению большинства исследователей этой проблемы, стали основой реформирования национальных систем образования в современном мире [17, с. 23–24].

Принцип непрерывного обновления научного и практического знания в содержании непрерывного образования – обеспечивает высокий уровень инновационной деятельности. Инновационный потенциал является производным от инновационной способности нации, в формировании которой ведущим фактором признаётся непрерывное образование и в первую очередь – непрерывное профессиональное образование. Постоянное поддержание необходимого и достаточного уровня образовательного знания трудоспособного населения может обеспечить только государственная или государственно-корпоративная система непрерывного профессионального образования. И эта система должна быть по своему содержанию инновационной. В мировой образовательной системе промышленно развитых стран, в том числе и в России, отчётливо наблюдаются два взаимосвязанных социальных процесса: во-первых, формирование институциональной системы непрерывного профессионального образования, способной к инновационной самоорганизации в силу присущего ей характера синергетического развития, во-вторых, формирующаяся инновационная способность

определенной части населения к постоянному восприятию нового знания и непрерывной инновационной деятельности, что в целом характеризует определённый уровень инновационного потенциала нации – важнейшего стратегического ресурса государства и общества. Интеллектуализация экономической среды, инновационное предпринимательство, степень овладения информационными ресурсами и практическое овладение технологиями нового поколения являются сегодня необходимыми условиями существования высокоэффективной и конкурентоспособной рыночной экономики, а инновационная способность нации выступает в качестве важнейшей характеристики самого общества. В инновационном развитии общества приоритет должен быть отдан системе образования, опирающейся на принципы непрерывного образования. Инновационный потенциал нации является производным от инновационной способности нации, в формировании которой ведущим фактором признаётся непрерывное образование и в первую очередь – непрерывное профессиональное образование. Постоянное поддержание необходимого и достаточного уровня образовательного знания трудоспособного населения может обеспечить только государственная или государственно-корпоративная система непрерывного профессионального образования. Следовательно, эта система должна быть по своему содержанию инновационной, что должно быть отражено в системе её принципов. В противном случае непрерывность процесса обучения может превратиться в процесс непрерывного воспроизводства устаревших знаний.

Принцип органического единства вертикального и горизонтального процессов непрерывного развивающего обучения – одно из фундаментальных требований непрерывного профессионального образования, обеспечивающее: либо постоянное поддержание знаний, умений и навыков в объёме необходимом и достаточном для успешного выполнения профессиональных функций (обязанностей) в пределах определённой должности или рабочего места (горизонтально направленный процесс обучения); либо постоянное увеличение (приращение) знаний, умений и навыков, необходимых и достаточных для профессионально-должностного продвижения в иерархической структуре управления одной организации или для перехода на работу в другую организацию с более сложным содержанием труда и ответственностью (вертикально направленный процесс обучения). При определённых условиях, прежде всего при наличии необходимых способностей у обучаемого, в горизонтально направленном процессе обучения может проявиться «эффект эмерджентности», что в ряде случаев сближает эти два процесса по достигаемому результату [19, с. 42–43].

Принцип воспроизводства креативной личности в процессе непрерывного профессионального образования – одно из фундаментальных требований непрерывного профессионального образования, критерием оценки которого становится непрерывное интеллектуальное и духовное воспроизводство личности, способной к приращению нового знания и/или созданию нового и уникального продукта [19, с. 41–42].

Принцип индивидуального подхода в организации непрерывного образования, опирающийся на личностно ориентированное обучение и воспитание – перенесён из традиционной системы образования (как и многие другие), но он во многом наполнен новым содержанием, главным из которых – обеспечение индивидуального подхода на протяжении всей трудовой жизни не только применительно к конкретной профессиональной деятельности, но и к возрастным особенностям работника.

Принцип преемственности уровней и ступеней образования как условие непрерывного образования, а также (внутренней и внешней) академической мобильности обучающихся – является организационно-правовой основой системы непрерывного образования и в полной мере реализована в отечественной практике. Что касается академической мобильности, то эта часть принципа ещё не получила всеобщего развития: внутренняя мобильность сдерживается фактором большой протяжённости территории страны, а внешняя – отсутствием международной аккредитации у значительного числа профессиональных учебных учреждений [22; 15].

Принцип последовательного развития отечественных традиций в работе с одаренными детьми и молодежью – в значительной мере утрачен в последние десятилетия и успешно восстанавливается в настоящее время.

Цель непрерывного профессионального образования

В «Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы» записано, что «...стратегической целью государственной политики в области образования является повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина». Реализация этой цели, отмечается в Концепции, предполагает, в частности, «...создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров» [30]. Государство в лице органов управления образованием пока осторожно использует термин «непрерывное образование», поскольку он не

получил до сих пор нормативно-правового статуса и, тем не менее мы считаем, что именно термин «непрерывное профессиональное образование» должен стать базовым в формулировке цели разрабатываемых научными сообществами общенациональной и локальных концепций непрерывного профессионального образования и концепций целевых программ развития образования на ближайшие десятилетия. И ещё один термин должен войти в содержательную конструкцию цели концепции непрерывного профессионального образования в качестве базового, ключевого – «устойчивое развитие». Концепция устойчивости была впервые изложена в 1987 г. в докладе Брундтланд «Наше общее будущее», адресованному Мировой комиссии по окружающей среде и развитию. Признавая важность устойчивого развития, ЮНЕСКО, а вслед и Исполнительный комитет содружества независимых государств (СНГ) рекомендовали подчинить этой общей цели всю педагогическую и образовательную деятельность. ООН объявило 2005–2014 гг. декадой по образованию для устойчивого развития и рекомендовало правительствам и общественным организациям способствовать внедрению принципов, ценностей и практик устойчивого развития во все сферы образования и обучения. В многочисленных документах ООН подчёркивается, что «Образование рассматривается теперь не как самоцель, а скорее как основной механизм изменения знаний, ценностей, поведения и образа жизни, что необходимо для обеспечения устойчивости» [1, с. 3]. В рамках десятилетия в интересах устойчивого развития сектор образования ЮНЕСКО подготовил «Руководство и рекомендации по переориентации педагогического образования на решение задач устойчивого развития», в котором содержатся рекомендации по практической работе для всех уровней образования: от министерств до учебных учреждений [32].

В «Основных положениях стратегии устойчивого развития России», подготовленных Комиссией по проблемам устойчивого развития Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, в разделе 6.9. «Образование и культура» записано:

«86. Переход к устойчивому развитию общества во многом зависит от уровня образованности его граждан, от знания ими правовых и этических норм, регулирующих отношения человека к природе и обществу, умения учитывать эти знания в повседневной и профессиональной деятельности, от их способности понимать сущность происходящих социально-экономических преобразований, их приверженности идеалам, принципам и этике устойчивого развития.

89. Вся образовательная политика в РФ должна осуществляться на основе национальной доктрины непрерывного, опережающего образования – основополагающего государственного, законода-

тельно закреплённого документа, определяющего цели и средства образования в стране. Регулярно уточняемая доктрина должна отражать интересы граждан многонационального Российского государства и законодательно обеспечивать условия для всеобщего непрерывного и опережающего образования населения, реальное равенство прав граждан на образование, возможность каждому повышать образовательный уровень в течение всей жизни» [24].

Изложенное выше позволяет нам сформулировать общую цель концепции непрерывного профессионального образования: **общей целью непрерывного профессионального образования является обеспечение доступности качественного образования для граждан на протяжении всей их трудовой жизни, которое должно соответствовать требованиям инновационного развития экономической и социальной сфер государства и общества, а также потребностям каждого гражданина.**

Эта общая цель имеет трёхуровневую структуру, соответствующую трём формам проявления и трём субъектам – индивид, регион, государство-общество – непрерывного профессионального образования:

- на уровне индивида – отдельного работника – целью непрерывного профессионального образования является создание для работника на протяжении всей его трудовой жизни необходимых и достаточных условий для приращения профессиональных знаний и умений всякий раз, когда изменение условий его трудовой деятельности связано с предъявлением ему новых или дополнительных профессиональных требований, что должно позволить ему оставаться эффективным работником, быть конкурентоспособным на внутреннем и внешнем рынках труда, сохранять социальные условия своей жизни, адекватные уровню его профессионального рейтинга на рынке труда [19, с. 32];

- на уровне региона целью непрерывного профессионального образования является непрерывное качественное воспроизводство профессионально-квалификационной структуры работников в количестве необходимом и достаточном для экономического и социального развития региона, обеспечения его конкурентоспособности на внутренних рынках;

- на уровне государства и общества целью непрерывного профессионального образования является непрерывное качественное воспроизводство профессионально-квалификационной структуры работников в количестве, необходимом и достаточном для экономического и социального развития государства, обеспечения его национальной безопасности и конкурентоспособности на внешних

рынках и в конечном счёте в интересах национального и международного устойчивого развития.

Многоступенчатая структура образовательных учреждений непрерывного профессионального образования. Её организационные формы и преемственность обусловлены действующим Законом РФ «Об образовании» [7]. В обобщённом виде вертикальная структура многоступенчатого непрерывного профессионального образования человека на протяжении его трудовой жизни выглядит следующим образом:

- дошкольное воспитание и образование;
- начальное общее образование;
- основное общее образование (в ряде школ учащиеся получают первичную профессиональную специализацию);
- среднее (полное) общее образование (в ряде школ учащиеся получают первичную профессиональную специализацию);
- начальное профессиональное образование (в том числе на базе высших учебных заведений);
- среднее профессиональное образование (в том числе на базе высших учебных заведений);
- высшее профессиональное образование: бакалавриат, магистратура, специалитет;
- дополнительное профессиональное образование: аспирантура, докторантура, многочисленные формы повышения квалификации и профессионального обучения, связанные с должностным ростом, многочисленные формы повышения квалификации и профессионального обучения, не связанные с должностным ростом, а углубляющие и расширяющие профессиональные знания и умения работника.

Такая вертикальная структура многоступенчатого непрерывного профессионального образования сложилась в Российской Федерации в каждом регионе. И именно её можно считать нормативной единицей непрерывного профессионального образования. Степень его развитости в вертикальном разрезе в регионе определяется количеством нормативных единиц непрерывного профессионального образования.

Вертикальная структура непрерывного профессионального образования не может в полной мере обеспечить непрерывность профессионального образования работника на протяжении всей его трудовой жизни, если она не будет органически дополнена горизонтальной структурой. Именно вертикальная и горизонтальная структуры образуют систему непрерывного профессионального образования. Горизонтальная структура непрерывного профессио-

нального образования включает в себя многочисленные формы и виды дополнительного (продолженного) образования (обучения), которые сложились в отраслях экономики и в регионах. Рамки концепции не позволяют их даже перечислить, но её содержание раскрыто в разделе «Основные понятия концепции непрерывного профессионального образования», её служебная роль опирается на те принципы, которые изложены в разделе «Основные принципы непрерывного профессионального образования». Степень развитости непрерывного профессионального образования в горизонтальном разрезе в регионе определяется степенью развитости отраслевых образовательных программ дополнительного обучения, повышения квалификации применительно к группе должностей отдельных профессий.

Важным дополнением к вертикальной и горизонтальной структурам непрерывного профессионального образования выступают многочисленные формы и виды неформального непрерывного образования и самообразования [13, с. 261–271]. Научными центрами непрерывного и непрерывного профессионального образования в регионах выступают федеральные, классические и региональные университеты [37, с. 441–462], а территориальными центрами могли бы выступать крупные муниципальные образования, и такая практика уже имеется [12, с. 18–24]. Университеты выстраивают свои правоотношения в области непрерывного и непрерывного профессионального образования в соответствии со сложившимися организационными схемами развития образования в регионе.

Разработка концепции непрерывного профессионального образования на базе многоуровневых образовательных учреждений

Практическая работа по конкретизации данной концепции предполагает, что ей предшествует некое задание, в котором определены и заданы некоторые параметры, в частности: объект – университет, образовательный кластер, региональный (отраслевой) образовательный центр; временные (концепция на 5, 10, 15 лет или, например, до 2015, 2020 и далее лет) характеристики, ожидаемые источники финансирования и др. Во всех случаях процессу конкретизации любой концепции должны предшествовать анализ и прогноз внутрорегионального рынка труда и рынка образовательных услуг на период, совпадающий или близкий по времени, на который ориентирована концепция. Эта концепция должна в определённой мере корреспондироваться: со стратегией долгосрочного социально-

экономического развития данного региона; Федеральной целевой программой развития образования на 2011–2015 гг. (утв. постановлением Правительства РФ от 07.02.2011 г.); Федеральной целевой программой «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009–2013 гг., утв. постановлением Правительства РФ от 28.07.2008 г.); Национальной образовательной инициативой «Наша новая школа», утв. приказом Минобр РФ от 04.02.2010 г.); Приоритетным национальным проектом «Образование», утв. протоколом президиума Совета при Президенте РФ по реализации приоритетных национальных проектов № 2 от 21.12.2005 г.) и др. Инициатор (это может быть и сам университет как многоуровневая образовательная структура) или заказчик (это может быть региональное правительство или крупная акционерная компания) должен сформулировать цель и некоторые желаемые результаты, которые он хотел бы получить. Привязка разрабатываемой концепции к конкретному объекту позволит наполнить её реальным содержанием.

Список литературы

1. Бадарч Д., Байнев В. Ф., Лис Н. И. «Образование для устойчивого развития» в государствах – участниках СНГ: справ. материал для участников Междунар. форума «Образование для устойчивого развития: на пути к обществу знания» (г. Минск, 5–6 апр. 2005 г.) / Д. Бадарч / под общ. ред. Н. И. Лиса. – Мн.: Изд. центр БГУ, 2005. – 36 с.
2. Вербицкий А. А., Нечаев Н. Н., Юрисов В. А. Концептуальные основы перехода к непрерывному образованию – М.: Изд-во НИИВШ, 1989. – 40 с.
3. Вершловский С. Г. Непрерывное образование: историко-теоретический анализ феномена: моногр. – СПб.: СПбАППО, 2008. – 155 с.
4. Владиславлев А. П., Камалдинова Э. Ш. О развитии концепции системы непрерывного образования в СССР // Актуальные проблемы непрерывного образования: сб. науч. тр. АПН СССР, НИИ общей педагогики / ред.-сост. Э. Ш. Камалдинова. – М.: Изд. АПН СССР, 1982. – С. 29–77.
5. Глухов В. В. Качество образования (методология, оценка и воздействие): учеб. пособие. – 2-е изд. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2011. – С. 39–46.
6. Джураев Р. Х. Содержание и структура концепции непрерывной профессиональной подготовки // Образование через всю жизнь: проблемы становления и развития непрерывного образования: Материалы докл. и сообщ. участников междунар. конф. (Санкт-Петербург, 4–5 июня 2002 г.) / под ред. Н. А. Лобанова и В. Н. Скворцова. – СПб.: Изд-во Файндер, 2002. – С. 11–18.
7. Закон Российской Федерации «Об образовании» (ред. № 68 от 10.07.2012, последняя редакция, действующая).
8. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. (3.3. Развитие образования). – URL: odv/reference-source/2008-03.htm
9. Концепция непрерывного образования // Народное образование. – 1989. – № 10. – С. 3–12.
10. Концепция непрерывного профессионального образования // Профессиональное образование. – 1990. – № 4. – С. 65–78.

11. Костюченко И. Г., Симавская Л. Ю. К вопросу о юридическом толковании понятия «непрерывное образование» // Образование через всю жизнь: становление и развитие непрерывного образования в рамках единого образовательного пространства Евразийского экономического сообщества: Материалы междунар. конф. (Санкт-Петербург, 22–23 июня 2004 г.) / под науч. ред. Н. А. Лобанова и В. Н. Скворцова. – СПб.: Петрополис, 2004. – С. 159–161.
12. Лобанов Н. А. Муниципальное образование как субъект и объект вузовской науки: проблемы перехода к инновационному развитию общества // XII Вишняковские чт. «Социально-экономическая концепция вузовской науки в регионе»: материалы междунар. науч. конф., 26 марта 2009 г., Бокситогорск / под общ. ред. проф. В. Н. Скворцова, 2009. – 404 с.
13. Лобанов Н. А. Непрерывное самообразование в контексте общественной и личной потребности // Образование через всю жизнь: Теория и практика непрерывного образования для устойчивого развития: тр. рос.-болг. междунар. сотрудничества / Ленингр. гос. ун-т им. А. С. Пушкина, НИИ соц.-экон. и пед. пробл. непрерыв. образования; [сост. Н. А. Лобанов]; под науч. ред. Н. А. Лобанова, В. Н. Скворцова и М. Теневои. – СПб.: ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2010. – 328 с.
14. Лобанов Н. А. Основой социальный закон развития непрерывного образования // Образование через всю жизнь: непрерывное образование для устойчивого развития // Материалы 4-й междунар. конф. «Образование через всю жизнь: непрерывное образование для устойчивого развития» (Санкт-Петербург, 2–3 июня 2006 г.) / под науч. ред. Н.А. Лобанова и В.Н. Скворцова; сост. Н. А. Лобанов. – СПб.: Петрополис, 2006. – С. 150.
15. Мамрич С. Н. Непрерывное ступенчатое образование специалистов в учебно-научно-производственных комплексах // Образование через всю жизнь: становление и развитие непрерывного образования в рамках единого образовательного пространства Евразийского экономического сообщества: материалы междунар. конф. (Санкт-Петербург, 22–23 июня 2004 г.) / под науч. ред. Н. А. Лобанова и В. Н. Скворцова. – СПб.: Петрополис, 2004. – С. 210–212.
16. Непрерывное образование в интересах устойчивого развития: материалы 10-й юбилейной междунар. конф. / сост. Н. А. Лобанов; под науч. ред. Н. А. Лобанова и В. Н. Скворцова; ЛГУ им. А. С. Пушкина, НИИ соц.-экон. и пед. пробл. непрерыв. образования: в 2 ч. – Вып. 10. – СПб.: ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2012. – Ч. 1. – 372 с.; Ч. 2. – 324 с.
17. Непрерывное образование как принцип функционирования современных образовательных систем (первый опыт становления и развития в Украине): моногр. / Нар. укр. акад.; под общ. ред. В. И. Астаховой. – Харьков: Изд-во НУА, 2011. – 216 с.
18. Непрерывное образование как социальный факт: моногр. / сост. Н. А. Лобанов, Е. Куля и М. Пэнковска; под науч. ред. Н. А. Лобанова, В. Н. Скворцова; ЛГУ им. А. С. Пушкина, НИИ соц.-экон. и пед. пробл. непрерыв. образования. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2011. – 540 с.
19. Непрерывное образование: краткий словарь. 6-е изд., доп. / сост. Н. А. Лобанов; предисл. Н. А. Лобанов; под ред. Н. А. Лобанова и В. Н. Скворцова. – СПб.: Петрополис, 2004. – 74 с.
20. Образование через всю жизнь: Непрерывное образование: указатель научной литературы. 3-е изд., доп. / сост. Н. А. Лобанов; предисл. Н. А. Лобанов. – СПб.: Петрополис, 2004. – 64 с.

21. Общая концепция дополнительного профессионального образования государственных служащих по специальности «Международные экономические отношения». – М.: ГАУ им. С. Оржоникидзе, 1977. – 23 с.
22. Орешкина А. К. О преемственности педагогических систем образовательных ступеней в контексте непрерывного образования // Образование через всю жизнь: становление и развитие непрерывного образования в рамках единого образовательного пространства Евразийского экономического сообщества: материалы междунар. конф. (Санкт-Петербург, 22–23 июня 2004 г.) / под науч. ред. Н. А. Лобанова и В. Н. Скворцова. – СПб.: Петрополис, 2004. – С. 236–239.
23. Осипов В. Г. Эволюция концепции непрерывного образования: к методологии исследования // Вестн. обществ. наук. – 1990. – № 6. – С. 44–52.
24. Основные положения стратегии устойчивого развития России / под ред. А.М. Шелехова. М., 2002. – 161 с. – URL: www-sbras.nsc.ru
25. Педагогическое образование в государствах – участниках СНГ: современные проблемы, концепции, теории и практика: сб. науч. ст. / под общ. ред. И. И. Соколовой. – СПб.: Учрежд. РАО ИПО, 2011. – 320 с.
26. Поташник М. М. Качество образования: проблемы и технология управления (в вопросах и ответах). – М.: Пед. об-во России, 2002. – С. 164.
27. Программа развития системы непрерывного образования в Свердловской области на период до 2030 г. (проект) / Минобр РФ при Правительстве Свердловской области, ГБОУ ДПО Свердл. обл. «Ин-т развития образования». – Екатеринбург, 2011. – 136 с.
28. Проект Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (последняя ред.). – URL: matamasi.ru
29. Проект. «Концепция развития системы непрерывного образования в Российской Федерации до 2012 г.».
30. Распоряжение Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. № 163-р «О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы».
31. Режим доступа: http://rspu.edu.ru/pageloader.php?pagename=structure/university_departments/fpk/konsept
32. Руководство и рекомендации по переориентации педагогического образования на решение задач устойчивого развития. Сектор Образования ЮНЕСКО, Техн. док-т № 2, окт. 2005. – ЮНЕСКО, 2005. – 85 с.
33. Сергеев Н. К. Непрерывное педагогическое образование: концепция и технологии учебно-научно-педагогических комплексов (вопросы теории). – СПб.-Волгоград: Перемена, 1977. – 166 с.
34. Скворцов В. Н. Концепция непрерывного образования: проблема понимания и восприятия // Царскосельские чт. Науч.-теорет. межвуз. конф. с междунар. участием (26–27 апр. 1999 г.): материалы конф. / под общ. ред. проф. В.Н. Скворцова, проф. Г. В. Стельмашука. Т. 1. – СПб.: Изд. ЛГОУ, 1999. – С. 1–13.
35. Скворцов В. Н. Концепция развития университета как центра непрерывного образования Ленинградской области // Образование через всю жизнь: проблемы становления и развития непрерывного образования: материалы междунар. конф. (Санкт-Петербург, 4–5 июня 2002 г.) / под ред. Н. А. Лобанова и В. Н. Скворцова. – СПб.: Файндер, 2002. – С. 50–60.
36. Скворцов В. Н. Социально-экономические проблемы теории непрерывного образования / пред. Н. А. Лобанова. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1999. – 228 с.

37. Скворцов В. Н. Университет как центр непрерывного профессионального образования в регионе: диагностика условий и риски развития // Непрерывное образование как социальный факт: моногр. / сост. Н.А. Лобанов, Е. Куля и М. Пэнковска; под науч. ред. Н.А. Лобанова, В.Н. Скворцова. – ЛГУ им. А.С. Пушкина, НИИ соц.-экон. и пед. пробл. непрерыв. образования. – СПб.: ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2011. – 540 с.
38. Скворцов В.Н. Потребность в непрерывном образовании как социально-экономическая категория: сущность и особенности применения // Вестн. ЛГУ им. А.С. Пушкина. Экономика. – 2010. – № 4. – Т. 6. – С. 1.
39. Совершенствование системы непрерывного образования, стратегическое партнёрство государства и бизнеса: сб. материалов V Всерос. науч.-практ. конф. / науч. ред. проф. Косарев Н. П.; отв. за вып. проф. М.Б. Носырев. – Екатеринбург: Изд-во УГТУ, 2008. – 434 с. и др.
40. Степин В. С. Теоретическое знание. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – С. 38.
41. Сулейманкадиева А. Э. Методологические основы непрерывного образования: моногр.; науч. ред. Н. А. Лобанов [предисл. Н. А. Лобанова]; НИИ соц.-экон. и пед. пробл. непрер. образ. – СПб.: ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2010. – 286 с.
42. Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». – М.: Омега-Л, 2007. – 55 с.
43. Федеральный закон «О дополнительном образовании». Принят Гос. Думой 16 июля 2001 г. URL: "<http://www.camps.ru/association/docs/dopobraz.htm>"
44. Шакасимова Д. С. Принцип непрерывности в формировании содержания профессионального образования // Образование через всю жизнь: Непрерывное образование в интересах устойчивого развития: тр. междунар. сотрудничества / сост. Н.А. Лобанов; под науч. ред. Н.А. Лобанова и В.Н. Скворцова. – ЛГУ им. А.С. Пушкина, НИИ соц.-экон. и пед. пробл. непрерыв. образования: в 2 ч. – Вып. 10. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2012. – Вып. 9. – 750 с.

**Управление качеством профессионального образования:
анализ инновационного опыта***

В статье рассматриваются вопросы управления качеством в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, анализируются инновационные модели и системы менеджмента качества, использованные различными образовательными учреждениями Российской Федерации, формируются предложения для определения оптимальной модели системы менеджмента качества для интегрированных образовательных учреждений высшего профессионального образования.

The article covers issues of quality management in the educational institutions of secondary and higher professional education; the innovative models and quality management systems used by different educational institutions of the Russian Federation are analyzed; proposals for determination of the optimal model of the quality management system for the integrated educational institutions of higher professional education are formed.

Ключевые слова: качество, управление качеством, качество образования, система качества образовательного учреждения, профессиональное образование, образовательное учреждение.

Key words: quality, quality management, quality of education, the system of quality of educational institutions, vocational education, educational institution.

В российских образовательных учреждениях деятельность по формированию и управлению системами качества ведется с начала 80-х годов прошлого века. Поскольку требование об управлении качеством (Quality Management) может являться одним из современных критериев аттестации и лицензирования в сфере высшего образования не только в Европе, но и в нашей стране, к настоящему моменту системы менеджмента качества уже внедрило или внедряет большинство учреждений высшего и некоторая часть учреждений среднего профессионального образования.

Анализируя эти процессы и исходя из существующего многообразия инноваций в сфере управления качеством, следует констатировать, что на сегодняшний момент в практике российских образовательных учреждений в той или иной степени могут быть использованы следующие модели систем качества:

© Букин Л. Л., Космачева Н. М., 2012

* Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательских работ по теме «Разработка и внедрение единой системы управления качеством образования в условиях интегрированных образовательных учреждений высшего профессионального образования Ленинградской области» по государственному контракту № 32/12 от 18.04.2012 г.

- основанные на требованиях стандарта ISO 9001:2000 (ГОСТ Р ИСО 9001-2001) и принципах Всеобщего менеджмента качества (Total Quality Management, TQM), включая модели менеджмента качества MS ISO 9001:2008 и MS ISO 9004:2009 и BS 7850 (рис. 1);

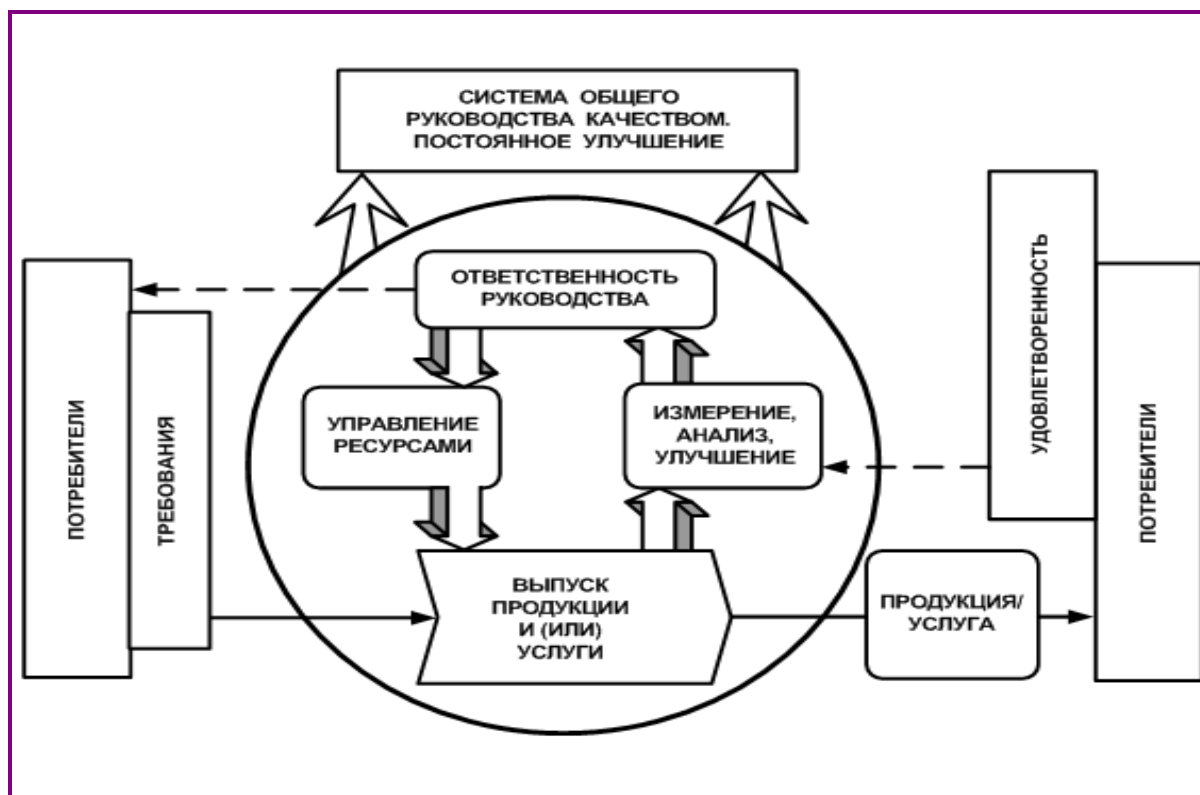


Рис. 1. Модель системы менеджмента качества по международному стандарту ISO 9001:2008

- базовая модель совершенства EFQM (Европейского фонда управления качеством (European Foundation for Quality Management)) (рис. 2);
- экспресс-модель EFQM для высшего образования, разработанная консорциумом европейских вузов TRIS в 2003 г.;
- модель EFQM для университетов, разработанная Шеффилд Халам университетом в 2003 г.;
- на базе международных стандартов качества в образовании (The European Association for Quality Assurance in Higher Education, ENQA) (рис. 3);
- японская модель – ПО JIS Q9005:2005;
- японская модель делового совершенства Деминга;
- американская модель TQM на основе премии Болдриджа (Baldrige);
- австралийская модель бенчмаркинга для университетов;
- модель аккредитационного агентства QAA Framework (Великобритания);

• модель международной аккредитационной сети INQAANE для университетов¹.

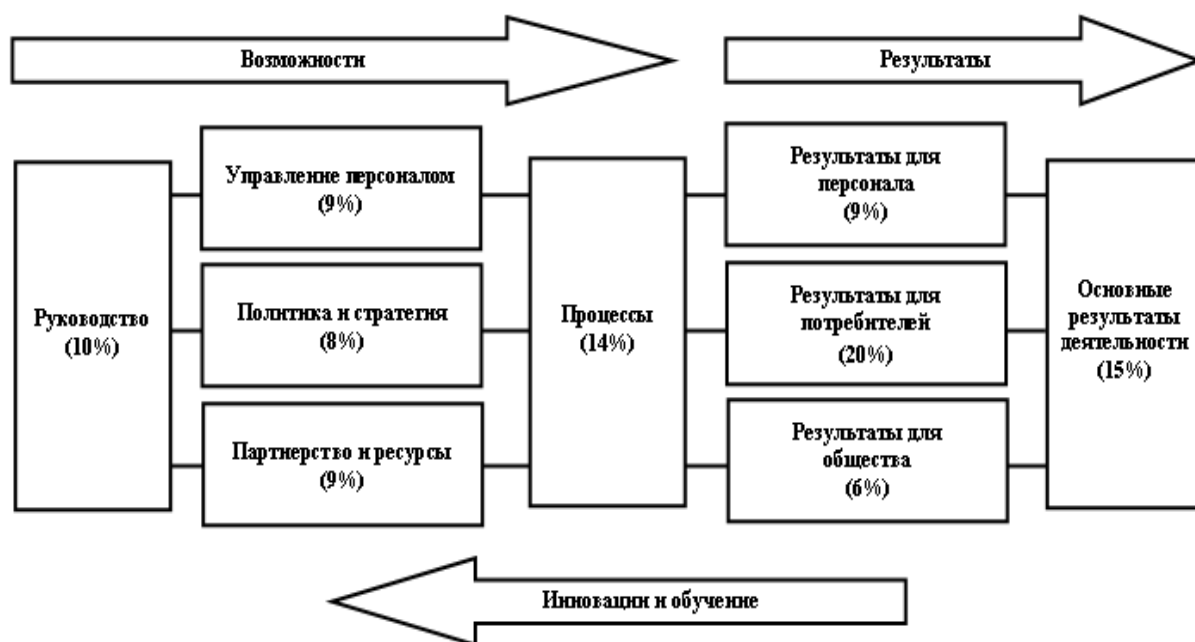


Рис. 2. Модель совершенства Европейского фонда менеджмента качества (EFQM)

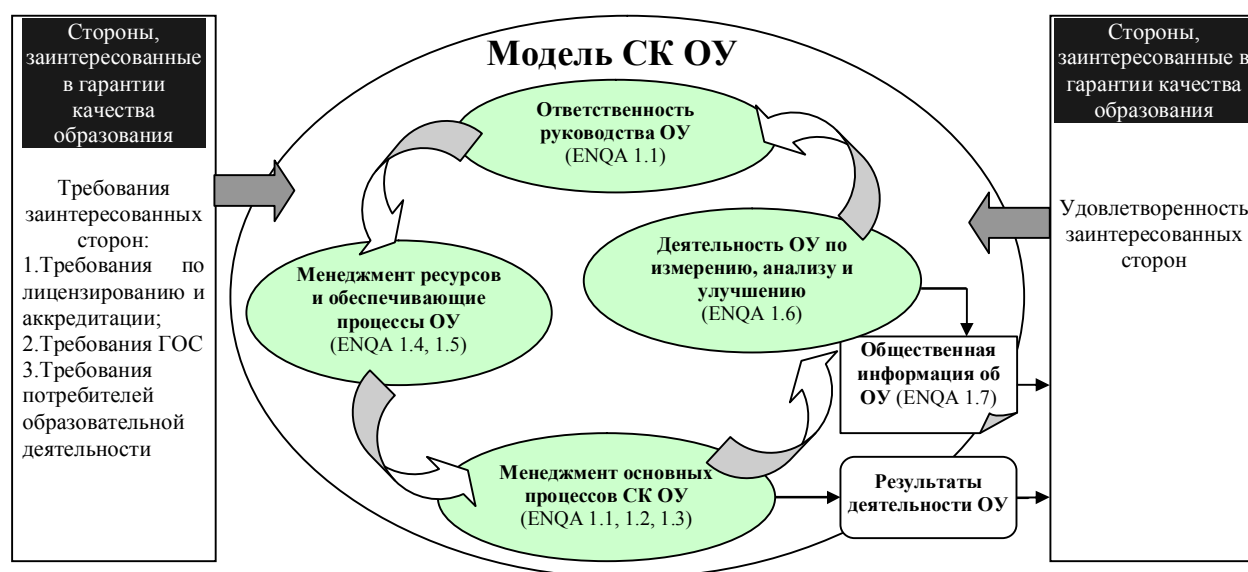


Рис. 3. Модель системы качества образовательного учреждения на базе международных стандартов ENQA

¹ См. Отчет по исполнению Государственного контракта № 03.р.20.11.0026 от 12.08.2011. Т. 1.4. Анализ и систематизация материалов об опыте формирования системы менеджмента качества образования и подготовки специалистов по управлению качеством образования. URL: <http://www.ou-link.ru/projects/files/analysis.doc>

На схемах, раскрывающих сущность основных моделей (см. рис. 1–3), достаточно детально видны различия в них¹. Так, модель системы менеджмента качества по международному стандарту ISO 9001:2008 (см. рис. 1) и модель системы качества образовательного учреждения на базе международных стандартов ENQA (см. рис. 3) содержат элементы как внутренней, так и внешней среды системы менеджмента качества образовательных учреждений, в то время как модель совершенства Европейского фонда менеджмента качества (EFQM) (см. рис. 2) описывает лишь элементы внутренней среды.

Однако аналитики отмечают, что принципы, на которых базируются все указанные выше модели, имеют большую степень совпадения и отличаются только полнотой и глубиной охвата основных и ресурсных процессов организации. В основе подавляющего большинства существующих моделей менеджмента качества лежат принципы модели всеобщего менеджмента качества (TQM), характеризующие такой подход к руководству организацией, который нацелен на качество, основан на участии всех ее членов и направлен на достижение долгосрочного успеха путем удовлетворения требований потребителей и выгоды для членов организации и общества. Этот подход характерен для достаточно нового явления в современном обществе, выросшем из теоретических и практических споров о социальной ответственности бизнеса и его руководства и осмысленном сегодня как «социальное предпринимательство». В рамках данной концепции, исходя из правильных представлений о месте экономики в жизни человеческого сообщества, можно сделать вывод о том, что только та экономическая деятельность может быть признана полезной и выгодной человечеству, которая, удовлетворяя какие-либо потребности людей и общества, своими предметом, целями и технологиями производства, сбыта и управления не вредит ни людям (потребителям, непотребителям и самим производителям), ни отношениям между ними, ни окружающей среде.

Такой подход, по нашему мнению, вполне применим и к образовательным учреждениям.

Так, достаточно корректно провести аналогию между современным образовательным учреждением высшего профессионального образования и мощным производственным предприятием, ведь

¹ Схемы здесь и далее см.: Иванова Г.Н. Современные модели совершенствования деятельности вуза // Докл. на конф. «Современное образование: содержание, технологии, качество». СПб. 2010. 21–22 апр.

объем прямой ответственности руководства и в том, и в другом случае может быть измерен тысячами человек и значительными объемами производственных площадей и финансовых ресурсов. В современных условиях образовательные учреждения высшего профессионального образования, в первую очередь университеты, являются достаточно важными элементами не только системы образования, но и социально-экономической системы в целом. Например, на уровне региона университет может являться градообразующим экономическим субъектом, основным работодателем, центром формирования инфраструктуры, потребителем товаров, работ и услуг, что налагает и на него, и на его руководство, определенные обязательства в отношении данного региона и его населения. Кроме того, принятые в университете ценности, формальные и неформальные цели и принципы деятельности обладают самостоятельным образовательным эффектом, дополняя формальные модели и программы профессионального образования, реализуемые университетом, формируя, в свою очередь, системы ценностей новых экономических субъектов и определяя тем самым их реальное социальное и экономическое поведение.

В этой связи менеджмент качества образовательных учреждений и образовательной деятельности приобретает особое значение, поскольку практическое внедрение систем менеджмента качества, а также убежденное следование его принципам позволяет сформировать в образовательных учреждениях единое пространство постоянного совершенствования образовательных и управленческих действий и технологий, которое является единственно эффективным в условиях глобального производства знаний и информации.

В нашей стране концепция менеджмента качества в образовании безусловно востребована, и на базе вышеуказанных моделей в рамках проектов, поддержанных или инициированных отечественным Министерством образования и науки в начале 2000-х годов, был создан ряд отечественных инновационных моделей управления качеством в образовательных учреждениях, в том числе:

- модели премии Правительства РФ в области качества и конкурса Министерства образования и науки РФ «Внутривузовские системы обеспечения качества подготовки специалистов» (рис. 4);
- типовая модель системы качества образовательного учреждения Рособразования (МИСиС) (рис. 5);
- типовая модель системы качества образовательного учреждения Рособразования (ЛЭТИ);

- экспресс-модели самооценки МИСиС и ЛЭТИ для образовательных учреждений.

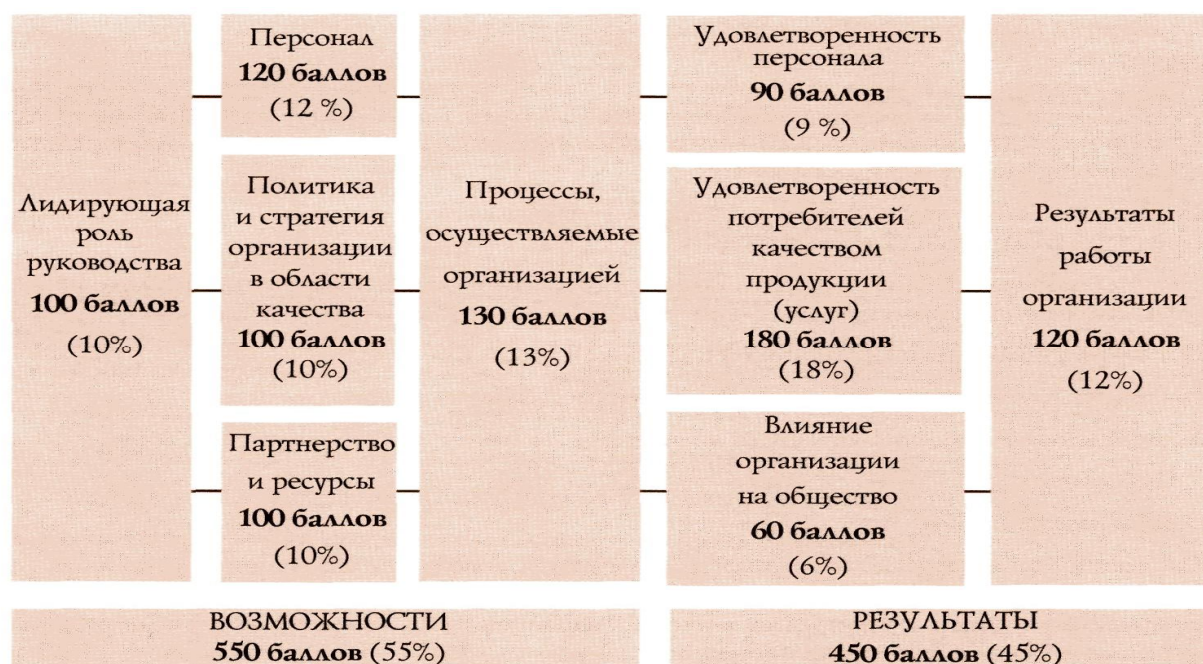


Рис. 4. Модель премии Правительства РФ в области качества

По инициативе Минобрнауки и Рособрнадзора в это же время были созданы Межвузовский (Санкт-Петербург) и региональные центры по сопровождению внедрения типовой модели системы качества образовательного учреждения на базе ряда образовательных учреждений высшего профессионального образования, в том числе Сибирского государственного технологического университета (СГТУ), Уральского государственного технического университета (УГТУ), Владивостокского государственного университета экономики и сервиса (ВГУЭС), Государственного технологического университета «Московский институт стали и сплавов» (МИСиС), Мордовского государственного университета им. Огарева, Ставропольского государственного аграрного университета (СГАУ) и Рязанского государственного радиотехнического университета (РГРУ)), организована работа специального сайта по поддержке деятельности образовательных учреждений в данной области.

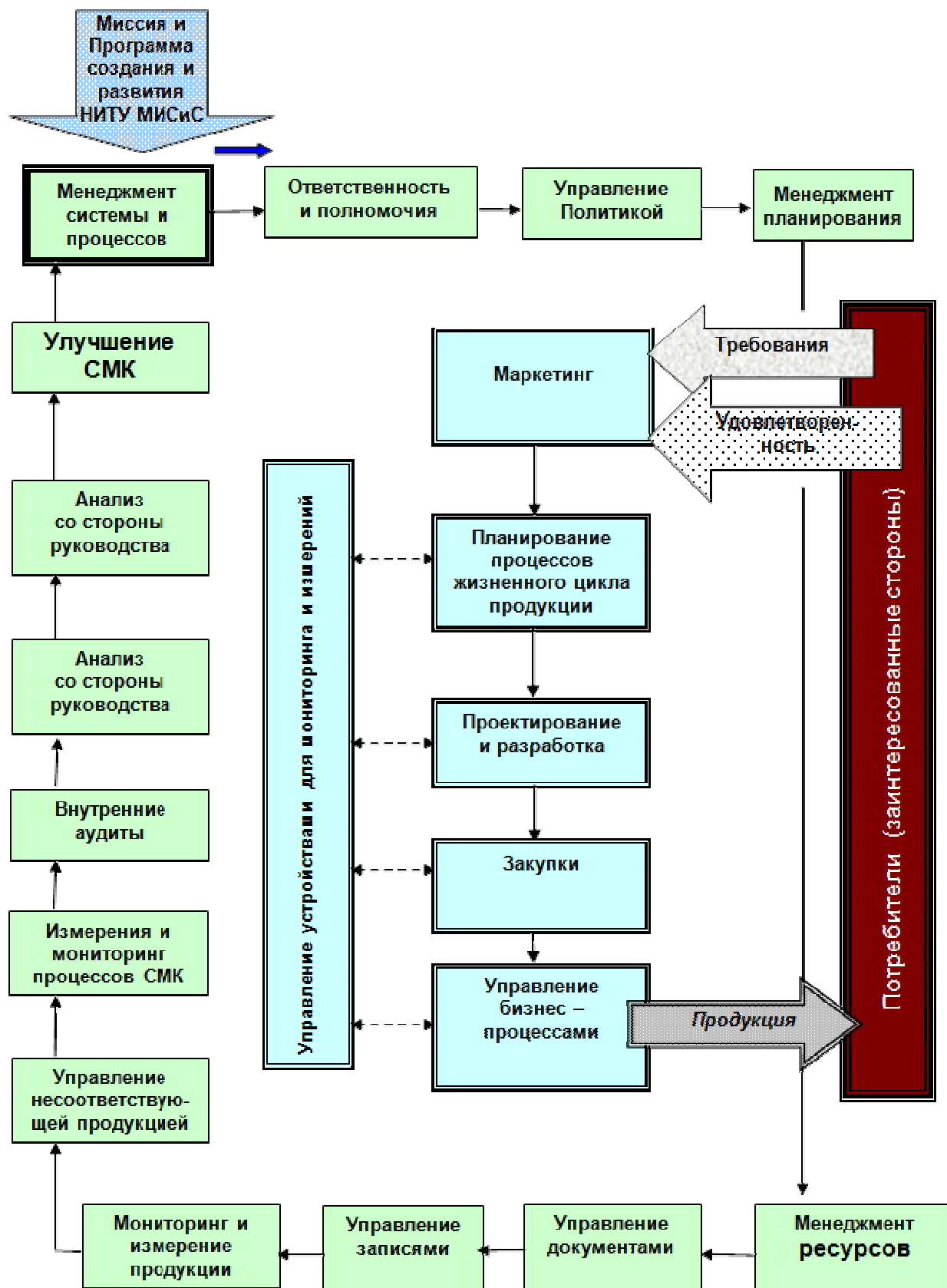


Рис. 5. Модель системы качества МИСиС¹

¹ См.: <http://www.misis.ru/tabid/167/Default.aspx>.

Широко известный в настоящее время Межвузовский центр по сопровождению внедрения типовой модели системы качества образовательного учреждения был создан в 2006 г. на базе Центра менеджмента качества в образовании (ЦМКО) СПбГЭТУ «ЛЭТИ» в рамках выполнения специального проекта «Апробация, доработка и внедрение в образовательных учреждениях ВПО типовой модели системы качества образовательного учреждения». Изначально Центр менеджмента качества в образовании (ЦМКО) был учебно-методическим и консультационным подразделением в организационной структуре системы менеджмента качества СПбГЭТУ «ЛЭТИ», созданным в начале 2002 г. как структурное подразделение факультета экономики и менеджмента. Несмотря на факультетскую подчиненность, вызванную очевидной принадлежностью вопросов управления качеством к экономической науке и многолетней работой сотрудников факультета в этой области, в том числе участия в ряде российских и международных проектов, центр оказывал общую поддержку деятельности в области менеджмента качества в самом университете и именно поэтому впоследствии был преобразован в межвузовский. Межвузовский центр был создан как головной центр РФ по сопровождению внедрения типовой модели системы качества образовательного учреждения, и с момента своего создания деятельность Межвузовского центра способствует развитию систем качества образовательных учреждений и совершенствованию механизмов гарантий качества в высшем профессиональном образовании, определенных в свое время Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки¹.

В свою очередь, все региональные центры и в настоящее время осуществляют работу по подготовке специалистов для системы менеджмента качества вузов, сопровождаемую созданием необходимого учебно-методического обеспечения, в том числе разработкой учебных программ, методических пособий, дидактических материалов и т. д. Например, в 2008 г. Региональным центром НИТУ МИСиС были выполнены следующие работы в рамках системы управления университета: доработан перечень процессов (все процессы системы соотнесены путём перекрёстных ссылок с требованиями ИСО 9001, типовой модели, Стандартов и Директив ENQA); разработана новая (пятая) версия руководства по качеству (по каждому процессу системы приведены более полные сведения); переработан стандарт организации по подготовке и проведению государственной аккредитации университета в рамках комплексной оценки; проведён внутренний аудит системы внутренними аудиторами университета, проведены корректирующие действия, государственная аккредитация НИТУ МИСиС, надзорный аудит системы

¹ См.: http://obrnadzor.gov.ru/ru/about/general_information/

Ассоциацией по сертификации «Русский регистр»¹. В данном случае, как видим, именно региональный центр НИТУ МИСиС выступает аналитиком, инициатором и координатором совершенствования процессов управления системой качества головного университета.

Российский информационно-справочный портал поддержки систем управления качеством для образовательных учреждений высшего профессионального образования² был разработан в рамках государственного контракта в 2006 г. Целью его разработки было обеспечение необходимой информационно-методической поддержки систем управления качеством в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (институты, университеты, академии) и информационное сопровождение реализации задачи II «Развитие системы обеспечения качества образования» Федеральной целевой программы развития образования на 2006-2010 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 23.12.2005 № 803. Государственным заказчиком проекта выступили Федеральное агентство по образованию и Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки Министерства образования и науки Российской Федерации, а исполнителем стало ФГУ «Государственный научно-исследовательский институт информационных технологий и телекоммуникаций» (ФГУ ГНИИ ИТТ «Информика»). Следует отметить высокое качество портала, выраженное в его структуре, оперативности и значимости представленных материалов, особенно на момент его создания. В настоящий момент на сайте доступны, хотя и не всегда актуальны, общая и специальная информация о системах управления качеством образования в вузах России, в том числе разработанная типовая модель системы качества образовательных учреждений; опыт внедрения систем качества образования в институтах, университетах, академиях; требования директив и стандартов Европейской сети гарантии качества в высшем образовании (ENQA) и Международной организации по стандартизации (ИСО); материалы по нормативно-правовому обеспечению системы качества высшего профессионального образования, а также справочно-методическая информация о лицензировании, аттестации и аккредитации, комплексной оценке и самооценке вузов.

Инновационный опыт формирования и управления системами качества в российских образовательных учреждениях наиболее адекватно представлен в результатах деятельности тех образовательных учреждений, системы менеджмента качества которых не только были успешно внедрены, но и прошли отечественную и международную сертификацию и/или отмечены премиями в области качества. В этой связи можно выделить опыт по формированию и

¹ См.: <http://www.misis.ru/tabid/86/Default.aspx>.

² См. сайт: <http://quality.edu.ru>.

управлению системами качества в Московском государственном институте стали и сплавов (технологический университет), Санкт-Петербургском государственном электротехническом университете, Московском государственном технологическом университете «Станкин», Томском политехническом университете и Сибирском федеральном университете.

Отметим, что состав документации систем качества данных вузов структурно одинаков, включает пять уровней, начиная с общих для всех систем качества документов (законов, стандартов и проч.), и заканчивая внутренними документами системы менеджмента качества и рабочими записями. В то же время содержание этих документов, как и содержание деятельности, может различаться в соответствии с избранными этими университетами целеполагающими формулировками. На основании таблицы, в которой указаны миссия, цели и задачи, т. е. основные элементы деятельности этих образовательных учреждений в области качества, можно произвести их сравнение.

Таблица

Основные элементы инновационных систем менеджмента качества образовательных учреждений высшего профессионального образования РФ

Формулировка миссии	Формулировки целей	Формулировки задач или основных направлений деятельности
<p>ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский технологический университет МИСиС» (НИТУМИСиС) <i>Режим доступа: http://www.misis.ru/tabid/85/Default.aspx</i></p>		
<p>Служение России и ее национальной безопасности путем: подготовки кадров с мировым уровнем профессиональной и социальной компетентности, повышения их квалификации; инновационной деятельности в металлургии и материаловедении</p>	<p>- Развитие системы многоуровневой подготовки специалистов и научных кадров за счет фундаментальности, качества, непрерывности и преемственности образования и науки, единства обучения, исследований и воспитания, интеграции в мировое образовательное и научное сообщество; - осуществление инновационной деятельности в металлургии и материаловедении за счет фундаментальных и прикладных исследований мирового уровня, использования результатов инновационной деятельности для развития системы многоуровневой подготовки специалистов и научных кадров</p>	<p>- Развитие многоуровневой системы подготовки кадров и научных сотрудников на основе модернизации лабораторной и экспериментальной базы, внедрения новых образовательных программ, форм и методов обучения; - создание системы организационно-методической поддержки инновационных образовательных программ; - развитие МИСиС как инновационного исследовательского университета путем интеграции учебной и научной деятельности; - концентрация ресурсов на приоритетных научно-образовательных программах; - развитие педагогического и научного потенциала университета за счет углубления фундаментальных и прикладных исследований, развития персонала; - увеличение доходов университета за счет расширения образовательной и инновационной деятельности, в том числе целевой подготовки кадров, трансфера технологий, оказания консалтинговых и инжиниринговых</p>

		<p>услуг, дистанционного обучения и др.;</p> <ul style="list-style-type: none"> - развитие форм и методов взаимодействия, углубление долгосрочных связей со стратегическими партнерами внутри российского и мирового академического, научного и бизнес сообщества в образовательной и научно-технической деятельности; - приоритетное развитие сотрудничества в области образования и научно-технической деятельности со странами СНГ; - совершенствование системы управления
<p><i>Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет (ЛЭТИ) им. В.И. Ульянова (Ленина) (СПбГЭТУ)</i> <i>Режим доступа: http://www.eltech.ru/universitet/missiya-universiteta</i></p>		
<p>Генерация, распространение и применение новых знаний для опережающего научно-технологического и кадрового обеспечения динамичного развития и поддержания глобальной конкурентоспособности радиоэлектронного и инфотелеком-муникационного комплекса страны с учетом прогнозируемых мировых тенденций в науке, технике и технологиях и структурных преобразований в экономике</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Удовлетворение потребности личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии; - удовлетворение потребности государства и общества в подготовке научно-педагогической, управленческой и культурной элиты, способной обеспечить развитие науки, техники и технологий; - удовлетворение потребностей мирового сообщества в новых знаниях и технологиях 	<ul style="list-style-type: none"> - Внедрение инновационных образовательных программ, интегрированных в мировое образовательное пространство; - выполнение фундаментальных, прикладных научных исследований и инженерно-практических работ для выпуска и реализации наукоемкой продукции; - воспитание у обучающихся необходимых гражданских и нравственных качеств, уважения к истории развития России, критического и независимого мышления, способности учиться всю жизнь; - достойное представление высшей школы России на международном научно-образовательном пространстве; - развитие исторически сложившихся и признанных мировой академической наукой научно-педагогических школ в области физико-математических, естественных и гуманитарных наук
<p><i>ФГБОУ ВПО «Московский государственный технологический университет «Станкин»</i> <i>Режим доступа: http://www.stankin.ru/strateg.pdf</i></p>		
<p>Кадровое и научно-техническое обеспечение модернизации и развития отечественного машиностроения, его стратегически важных для обороноспособности, безопасности и технологической независимости страны высокотехнологичных предприятий</p>	<p>В образовательной деятельности – формирование конкурентоспособного портфеля образовательных программ многоуровневого непрерывного профессионального образования по принятым приоритетным направлениям, внедрение эффективных технологий обучения и создание условий для развития инновационного потенциала личности.</p> <p>В научной деятельности – обеспечение технологической безопасности стратегических отраслей машиностроения и повышение глобальной конкурентоспособности России на основе проведения опережающих научных исследований, а также реализации проектов по разработке и организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Завершение реализации принципа обучения через научную и практическую деятельность обучаемых, модернизация лабораторной базы учебного процесса, методического обучения образовательных программ, внедрение в учебный процесс технологий электронного обучения, повышение качества контингента обучающихся и профессорско-преподавательского состава, повышение целевой ориентированности подготовки; - поддержка действующих и формирование новых научных школ Университета, укрепление их материальной базы; - создание вокруг университета «инновационного пояса» из малых научно-производственных предприятий,

	<p>серийного производства наукоемкого импортозамещающего оборудования, прежде всего двойного назначения.</p> <p>Развитие инновационной инфраструктуры университета, административно-финансового управления университетом, кадрового потенциала, социальной политики и корпоративной культуры</p>	<p>основой деятельности которых служат объекты интеллектуальной собственности, созданные в «СТАНКИНе», развитие материально-технической, учебно-методической и информационной базы учебного процесса, развитие инфраструктуры научной деятельности, инженерной инфраструктуры и производственно-хозяйственной базы университета;</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание условий, обеспечивающих подготовку и воспитание широко образованных, творчески мыслящих, генерирующих новые знания и способных к саморазвитию граждан, подготовленных к эффективной адаптации в социокультурной среде российского и международного сообщества
<p>ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет» (ТПУ) Режим доступа: http://portal.tpu.ru/www/management/doktrina</p>		
<p>Создание и организация эффективного функционирования системы качества подготовки высокопрофессиональных специалистов, готовых к планированию, построению и постоянному развитию мирового цивилизованного общества</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование собственного имиджа ТПУ как вуза с мировым признанием через международную сертификацию системы менеджмента качества образовательных услуг, создание саморазвивающейся системы менеджмента качества академического обучения и образовательных услуг, реализующей принцип непрерывного совершенствования, обеспечение опережающего удовлетворения запросов клиентов системы: внешних – студентов, промышленности и общества в целом; внутренних – сотрудников университета. - Обеспечение системных гарантий приобретения клиентом знаний, умений, культуры и комплексной подготовки к самореализации в обществе. - Обеспечение внутренних и внешних клиентов системы качества материальной, методической и информационной базой, гарантирующей реализацию всех процессов менеджмента качества университета. - Обеспечение системной интеграции образования, науки и производства, включая интеграцию в университете процессов менеджмента научных исследований с образовательным процессом. - Обеспечение эффективной реализации принципов социального менеджмента для внешних и внутренних клиентов системы управления качеством образовательных услуг, создание единого правового пространства, гармонизи- 	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование собственного имиджа ТПУ как вуза с мировым признанием через систему международной сертификации; - сохранение исторически накопленного потенциала управления процессами создания учебных и научных технологий и методов их реализации, документированных в вузе в виде стандартов, методик и других материалов, их трансформация и гармонизация с международными стандартами; - обеспечение единого информационного пространства для всех сотрудников университета от технического персонала до ректора в целях создания и организации эффективного функционирования системы менеджмента качества; - разработка принципов и методов мотивации сотрудников университета для перехода на системные позиции обеспечения качества образовательных услуг, научных и административных технологий; - обеспечение необходимого и достаточного образовательного уровня всех сотрудников университета в целях эффективного построения и внедрения систем управления качеством; - обеспечение непрерывного совершенствования системы менеджмента качества университета, гармонизация его внутренних и внешних процессов, гарантирующих лидирующие позиции вуза в мировом рейтинге.

	<p>зация его с законами мирового сообщества для обеспечения эффективного функционирования и развития системы менеджмента образовательных услуг университета, создание условий для эффективного корпоративного менеджмента в системе качества подготовки специалистов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение внутренних гарантий качества образовательных услуг и подготовки специалистов, создание внешних гарантий качества образовательных услуг и подготовки специалистов 	
<p>ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (СФУ) Режим доступа: http://www.sfu-kras.ru/about</p>		
<p>Развитие интеллектуального капитала и опережающего наукоемкого образования, обеспечивающее устойчивое повышение качества жизни населения Сибири на основе подготовки высококвалифицированных кадров, способных к творческой и практической деятельности, и генерации глобально значимых знаний и технологий, направленных на расширение экономического потенциала и мировой конкурентоспособности базовых отраслей региональной экономики</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Удовлетворение потребности личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии. - Удовлетворение потребности государства и общества в подготовке специалистов, способных обеспечить развитие региона и страны. - Выполнение актуальных научно-исследовательских работ, соответствующих приоритетам развития науки, техники и технологий 	<ul style="list-style-type: none"> - Внедрение инновационных образовательных программ, интегрированных в мировое образовательное пространство, построенных на основе интеграции учебной, научной, производственной и международной деятельности университета, систематического изучения требований потребителей и всех заинтересованных сторон; - формирование корпоративной культуры, способствующей мотивации сотрудников к повышению качества своей деятельности, развитию процессов самоорганизации в подразделениях и студенческой среде, вовлечению обучающихся в процессы обеспечения качества; - выполнение фундаментальных, прикладных научных исследований и опытно-конструкторских работ, ориентированных на выпуск и реализацию наукоемкой продукции; установление и поддержание взаимовыгодных, долговременных отношений с заинтересованными сторонами, основанных на принципах доверия и взаимопонимания, изучение, прогнозирование и формирование потребностей рынка интеллектуального труда; - воспитание у обучающихся необходимых гражданских и нравственных качеств, уважения к истории развития России, критического и независимого мышления, способности учиться всю жизнь; - развитие материально-технической базы университета, внедрение в научно-образовательный процесс современного оборудования, новых информационных технологий, телекоммуникационных систем

Интересно, что формулировки миссий этих университетов очевидно отражают достаточно широкий спектр их социальной ответст-

венности как в отношении территории: от региона (ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет»), России (ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский технологический университет МИСиС» (НИТУМИСиС)) и до мирового цивилизованного общества (ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет»), так и в отношении сферы деятельности или конечной цели: от отрасли (ФГБОУ ВПО «Московский государственный технологический университет «Станкин», ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский технологический университет МИСиС» (НИТУМИСиС)), экономического комплекса (Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет (ЛЭТИ) им. В.И. Ульянова (Ленина)) до достаточно абстрактного «интеллектуального капитала» и качества жизни (ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет»). На наш взгляд, такое многообразие формулировок миссии университета говорит о широте понимания научным сообществом целей и задач скорее образования в целом, чем одного образовательного учреждения. В то же время формулировки целей продолжают пафос миссии, сохраняя установленные ограничения, однако задачи все ставят на свои места: интересы и организации, и потребителей, непосредственных и опосредованных, учтены в полном соответствии с рекомендациями стандартов ISO.

Следует отметить, что рассматриваемый нами инновационный опыт внедрения систем менеджмента качества в образовании не является единственно возможным, но адекватно иллюстрирует существующее в отечественной системе образования многообразие СМК ОУ. В этой связи образовательным учреждениям, осуществляющим разработку и внедрение системы менеджмента качества, можно предложить следующие рекомендации.

1. При выборе модели системы менеджмента качества следует выбирать модель, наиболее приближенную к сфере деятельности образовательного учреждения.

2. Особое значение имеет формулировка миссии образовательного учреждения, поскольку именно она в конечном счете определяет не только цели и задачи деятельности образовательного учреждения, в том числе в сфере управления качеством, но и те ценности, вокруг которых будет происходить или не происходить необходимая консолидация сотрудников, обучающихся и партнеров университета.

3. Корректировка системы управления качеством образовательного учреждения может производиться с той регулярностью, которая обуславливается производственными задачами, проблемами

внешней и внутренней среды или исполненными (достигнутыми) целями.

Следование указанным рекомендациям и использование имеющегося в нашей стране инновационного опыта внедрения систем менеджмента качества в образовании безусловно позволит тем образовательным учреждениям профессионального образования, которые еще не прошли сертификацию в области менеджмента качества или только начинают работу по разработке и внедрению систем менеджмента качества, осуществить работы в данной области с максимальной эффективностью.

Интеграция функций мотивации и контроля в управлении предпринимательскими структурами

В статье обосновывается необходимость интеграции функций мотивации и контроля в управлении предпринимательскими структурами. Рассмотрены исторические аспекты проблемы. Предложена система мотивации персонала, включающая подсистему внешней мотивации, внутренней мотивации и подсистему оценки. Применение такого подхода на практике позволит повысить роль мотивации в достижении результирующих показателей деятельности предпринимательских структур.

In the article the necessity of integration of motivation and control functions in the management of business structures is grounded. Historical aspects of the problem are considered. The system of motivation the personnel is proposed. This system includes the external motivation subsystem, the internal motivation subsystem and the estimation subsystem. The application of this approach in practice will make it possible to increase the role of motivation in achieving the resulting indicators of the business structures activity.

Ключевые слова: внешняя мотивация, внутренняя мотивация, система мотивации, предпринимательские структуры, контроль и оценка персонала.

Key words: external motivation, internal motivation, motivation system, business structures, control and evaluation of the personnel.

Как известно из общей теории менеджмента, мотивация и контроль относятся к числу основных функций управления, традиционно они рассматриваются в качестве важнейших функциональных направлений деятельности менеджеров компаний наряду с планированием, организацией, координацией, регулированием и т. д. В то же время между мотивацией и контролем существует более тесная связь, которая может позволить объединять эти управленческие функции в единую систему как в практике управления некоммерческими организациями [16; 21; 22], так и в практике управления предпринимательскими структурами в зависимости от объектов исследования и подхода к их рассмотрению и анализу.

Исторический подход к анализу проблемы взаимосвязи мотивации и контроля персонала позволяет утверждать, что стихийно данная идея зародилась в военной сфере и первоначально составила военную традицию. Практики мотивации наемного персонала в Средние века и в период первоначального накопления капитала просто не существовало. В разных странах заработная плата устанавливалась в законодательном порядке, при этом ограничивался ее максимум. Считалось, что заработная плата должна обеспечивать минимум средств существования рабочего; повышение ее – прямой ущерб для общества. Под страхом тюремного наказания запрещалось выдавать плату более высокую, чем установлено. Причем лица, получившие такую незаконную плату, часто наказывались строже, чем уплатившие ее. Например, в Елизаветинском статуте об учениках, принятом в Англии в 1563 г., предусматривалось десятидневное тюремное заключение для того, кто выдал плату выше тарифной, и трехнедельное – для того, кто ее принял.

Как это часто бывает, именно в военной сфере начинают применяться передовые технические, технологические и организационные и управленческие инновации, которые впоследствии внедряются в предпринимательских структурах. Например, в Морском уставе Петра I «дабы всякий служащий во флоте видел и был благонадежен» стали предусматриваться выплаты за взятие неприятельского корабля до 10 тыс. руб., за каждую пушку до 300 руб. и др. [11].

Впоследствии в годы Великой Отечественной войны премии были установлены, в частности, в соответствии с приказом о порядке награждения летного состава Военно-воздушных сил Красной армии за хорошую боевую работу и мерах борьбы со скрытым дезертирством среди отдельных летчиков № 0299 от 19 августа 1941 г. А согласно приказу № 294 от 8 октября 1943 г. вне зависимости от представления к правительственным наградам выплачивались денежные премии, например, за потопление миноносца или подводной лодки противника летчику – 10 000, штурману 10 000, каждому из остальных членов экипажа по 2 500 руб.

Накануне битвы на Курской дуге на основании приказа Наркомата обороны № 0387 «О поощрении бойцов и командиров за боевую работу по уничтожению танков противника» от 24 июня 1943 г. с 1 июля 1943 г. устанавливался следующий порядок выплаты премий за каждый уничтоженный (подбитый, подожженный) танк противника: а) расчету противотанковых ружей – наводчику противотанкового ружья 500 руб., номеру противотанкового ружья 250 руб.; б) экипажу танка – командиру, механику-водителю танка и командиру орудия (башни) по 500 руб. каждому, остальным членам экипажа по 200 руб.; в) артиллеристам всех видов артиллерии – командиру

орудия и наводчику по 500 руб. каждому, остальному составу орудийного расчета по 200 руб.; г) за уничтоженные танки индивидуальными средствами борьбы (мины, заряды взрыв веществ, гранаты, зажигательные бутылки и т. п.) – каждому бойцу (командиру), лично уничтожившему танк противника, по 1000 руб. Если в уничтожении вражеского танка индивидуальными средствами борьбы участвовали два или более бойцов (командиров), то сумма премии повышалась до 1500 руб. и выплачивалась всем участникам группы равными долями. Денежная премия в размере 1500 руб. (независимо от числа уничтоженных танков) выплачивалась также группе саперов-минеров, управляющей минным полем, если эта группа привела в действие мины или подняла минное поле приборами управления в момент, когда танки противника оказались на минном поле и были подорваны. Премии за уничтоженные танки должны были выплачиваться в трехдневный срок после выхода приказа по части [13; 14; 15].

В качестве теоретического подтверждения практической необходимости интеграции функций мотивации и контроля может быть представлен вариант построения системы мотивации, включающей ряд элементов контроля, а именно оценки персонала. Для этого сначала необходимо раскрыть сущность и основные подходы к трактовке этих понятий.

В целом под функцией контроля понимается сбор, обработка и анализ информации о фактических результатах деятельности всех подразделений организации, сравнение их с плановыми показателями, выявление отклонений и анализ причин [5]. Как правило, процесс контроля включает в себя процедуры: определение зон контроля, разработка стандартов, сбор информации о фактической деятельности предпринимательской структуры, оценка состояния и значимости полученных результатов, сравнение со стандартами, выявление отклонений, анализ причин отклонений, влияющих на результаты компании. Эти же положения относятся и, в частности, к контролю за деятельностью персонала предпринимательских структур, к оценке его результатов.

Современное понятие мотивации сложное и многогранное, разные авторы приводят разные определения этого понятия [7; 8; 23; 24]. Обобщая эти определения, можно отметить, что мотивация рассматривается с двух точек зрения, которые необходимо различать. С одной стороны, она выступает как процесс внешнего воздействия с целью побуждения к совершению определенных действий, что в литературе часто определяется как мотивирование. С другой стороны, мотивацией также является внутреннее состояние личности, определяющее его выбор и поведение, т. е. мотивированность.

Таким образом, можно сделать вывод, что мотивация представляет собой совокупность внутренних и внешних движущих сил – соответственно, мотивов и стимулов, побуждающих человека к деятельности, задающих ее формы, интенсивность, уровень затраты усилий, старания, добросовестности, настойчивости и придающие ей направленность на достижение определенных целей.

В этом же контексте различают понятия внешней и внутренней мотивации. Деятельность человека находится как под влиянием существующих у него мотивов или возникших в процессе его взаимодействия со стоящей перед ним задачей, так и стимулов, возникших из внешней среды и побуждающих к действиям, направленным на решение задачи. В первом случае речь идет о внутренней мотивации, примером которой может быть стремление к достижению, самовыражению, развитию, успешному завершению работы, к приобретению опыта, познанию и т. п. В другом случае стимулы к деятельности вызваны внешним воздействием со стороны управляющей системы, это внешняя мотивация. В управлении важно учитывать наличие этих двух типов мотивации, реально менеджер может опираться только на внешний тип мотивации, но при этом учитывая возможность параллельного возникновения и существования у работника внутренней мотивации, которая не обязательно совпадает с целями организации.

Содержательные теории мотивации связывают её с определением потребностей человека. Но между потребностью и действием человека в большинстве случаев стоит интерес, под которым понимается осознание своих потребностей и необходимых усилий для их достижения. То есть, можно сказать, что интерес лежит в основе мотивации деятельности и определяет цели этой деятельности. Реализуя цели, субъект управления предпринимательским подразделением доводит их до исполнителей, устанавливает задачи в показателях, которые подлежат оценке и контролю. Показатели могут быть как количественные, так и качественные. Сказанное можно представить в виде схемы (рис. 1).

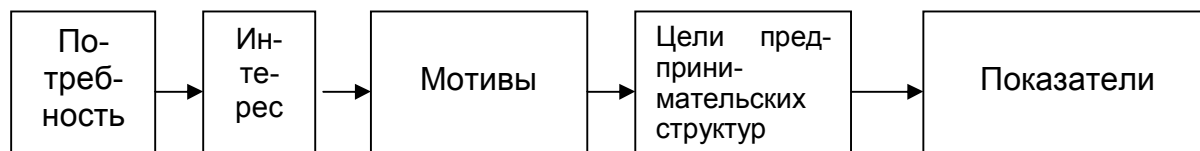


Рис. 1. Взаимосвязь потребностей, мотивов и показателей деятельности

Теперь необходимо обратиться к трактовке системы мотивации. Существуют различные подходы к определению этого понятия, к набору элементов, составляющих данную систему. Некоторые позиции в большей степени исходят из практики управления персоналом и мотивацией, другие, напротив, теоретизированы.

Часто в литературе система мотивации определяется как совокупность взаимосвязанных методов и способов воздействия на персонал, применяемых руководителями организации для достижения ее целей, или как комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, за которую платят деньги, но к особой старательности и активному желанию работать именно в этой организации, к получению высоких результатов своей деятельности, к лояльности по отношению к руководству [12]. Данные подходы интересны с практической точки зрения, однако не отражают сложность и многомерность понятия мотивации.

Помимо разделения мотивации на внешнюю и внутреннюю, каждая из которых имеет собственную специфику, но при этом следует рассматривать их в комплексе, необходимо также учитывать контроль и оценку персонала. Таким образом, по мнению авторов, система мотивации – это комплексная система воздействия на мотивацию персонала, включающая подсистему внутренней мотивации работников, подсистему внешней мотивации управляющей системы на работников, а также подсистему оценки внутренней мотивации и качества работы персонала предприятия. Каждая из этих подсистем имеет много своих подсистем, компонентов и элементов.

Система мотивации, а также управляющая система показана на рис. 2.



Рис 2. Система мотивации персонала

Двойственное понимание мотивации, с одной стороны, как внутреннего свойства работника, определяющего цели и мотивы его трудовой деятельности, и, с другой стороны, как функции управления, стимулирующей работника к определенному рода поведению, отвечающему целям организации, позволяет выделить две большие подсистемы: внутренней мотивации и внешней мотивации. Внутренняя мотивация, как уже отмечалось ранее, не может подвергаться прямому управлению, однако она должна исследоваться, оцениваться, учитываться при отборе компонентов внешней мотивации, их характере и интенсивности. Подсистема внешней мотивации определяет тот комплекс элементов воздействия на мотивацию, которые могут и должны использоваться в предпринимательских структурах.

Эффективное управление предпринимательской деятельностью предполагает опору на внешний тип мотивации, при этом предсказывать её возникновение, исследовать и анализировать определенную внутреннюю мотивацию. Кроме того, наравне с подсистемами внутренней и внешней мотивации выделена отдельная подсистема оценки, что обусловлено несколькими причинами:

- во-первых, оценка сама по себе является мотивирующим фактором, что было доказано Хоуторнскими экспериментами, поэтому она является составной частью мотивационной системы и также воздействует на поведение работника;

- во-вторых, оценка внутренней мотивации позволяет получить представление о приоритетности и степени удовлетворенности основными факторами рабочей среды, построить мотивационный профиль, выявить главные ценности и приоритеты работников, что должно учитываться в управлении и, в частности, при построении подсистемы внешней мотивации;

- в-третьих, оценка качества и результативности работы является одним из главных оснований для распределения стимулов, воздействия элементов подсистемы внешней мотивации;

- в-четвертых, подсистема оценки обеспечивает встроенный механизм оценки эффективности функционирования системы мотивации по некоторым важнейшим показателям и критериям, таким как качество работы, результаты труда, текучесть и т. д., т. е. обеспечивается постоянная самооценка системы.

Концепция интеграции функций мотивации и контроля в управлении современными предпринимательскими структурами способна найти практическое приложение в управлении государственными финансами в направлении расширения частного предпринимательства при хозяйственном обслуживании объектов государственной офисной недвижимости. Как справедливо отмечают А. Н. Пахомов и Б. И. Соколов, в данной сфере в эффективном решении нуждаются

вопросы, касающиеся: а) определения объемов (размеров) удовлетворения существующей потребности органов власти в площади административного назначения с учетом фактического размещения на площадях, находящихся в федеральной и/или иной собственности; б) рационализации расходов на содержание указанных объектов недвижимого имущества федеральной собственности (а также органов государственной власти субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления) за счет средств бюджетов соответствующего уровня, а следовательно, экономии бюджетных средств по сравнению с существующим положением; в) повышения качества эксплуатации фонда недвижимости; г) модернизации технического оснащения объектов офисной недвижимости, в том числе внедрения энергосберегающих технологий, что требует привлечения масштабных инвестиций; д) развития бюджетного процесса, поскольку наиболее ценные объекты государственного имущества не отражаются в бюджетной классификации [9; 17; 18; 19]. Решение обозначенных проблем вызывает необходимость новых теоретических подходов к интеграция функций мотивации и контроля в управлении современными предпринимательскими структурами. Такой подход, как утверждают авторы, соответствует общемировым тенденциям в сфере управления и финансирования содержания объектов государственной офисной недвижимости [10; 20].

Таким образом, на примере построения системы мотивации показана необходимость рассмотрения функций мотивации и контроля в тесной взаимосвязи как в теоретико-методологических исследованиях, так и в практической деятельности современных предпринимательских структур.

Список литературы

1. Дырин С.П. Российская модель управления персоналом в условиях промышленного предприятия. – СПб.: Питер, 2006.
2. Капустина Н.В., Кузнецов Ю.В. Принципы исследования системы управления рисками // Вестн. Мурман. гос. техн. ун-та. – 2010. – Т. 13. – № 1. – С. 15–21.
3. Кузнецов Ю.В. Теория организации: учеб. пособие. – СПб.: изд-во СПбГУ, 2006.
4. Кузнецов Ю.В., Капустина Н.В. Методологические аспекты исследования системы управления рисками // Проблемы современной экономики. – 2008. – № 3. – С. 324–327.
5. Менеджмент: учеб. / под ред. проф. Ю.В. Кузнецова. – М.: СПбГУ, Экономика, 2010.
6. Менеджмент: учеб. пособие для вузов / под ред. В.И. Подлесных. – СПб.: Бизнес-пресса, 2002.
7. Мотивация трудовой деятельности / под ред. В. А. Шаховой. – М.: Вершина, 2003. – С. 12.
8. Нагимова З.А. Управление персоналом на предприятиях гостиничного бизнеса. – СПб.: Питер, 2004. – С. 42.

9. Пахомов А.Н. Антикризисная модель содержания объектов государственной офисной недвижимости // Финансы и бизнес. – 2009. – № 3.
10. Пахомов А.Н. Глобализация и международный опыт управления государственной офисной недвижимостью // Финансы и бизнес. – 2009. – № 4.
11. Полное собрание законов Российской империи – 1. – Т. 6. – С. 57.
12. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала. – М.: Вершина, 2007. – С. 10.
13. Соколов Б.И. Война и деньги // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 2. – С. 26–29, 32.
14. Соколов Б.И. Особенности денежного обращения в период войны // Финансы и кредит. – 2010. – № 33. – С. 73–79.
15. Соколов Б.И. Военные денежные знаки // Реформы и право. – 2010. – № 2. – С. 7–12.
16. Соколов Б.И. Теоретические основы разработки моделей финансового менеджмента в некоммерческих организациях // Вестн. СПбГУ. Сер. 5. Экономика. – 2006. – № 3. – С. 66–81.
17. Соколов Б.И. Проблемы модернизации российского предпринимательства // Экономика и управление. – 2010. – № 3. – С. 93–95.
18. Соколов Б.И., Пахомов А.Н. О реформе модели содержания объектов государственной офисной недвижимости // Проблемы современной экономики. – 2009. – № 2. – С. 342–344.
19. Соколов Б.И., Пахомов А.Н. Модели содержания объектов государственной офисной недвижимости // Вестн. СПбГУ. Сер. 5. Экономика. – 2008. – № 4. – С. 110–117.
20. Соколов Б.И., Пахомов А.Н. Международный опыт управления государственной офисной недвижимостью // Проблемы современной экономики. – 2009. – № 3. – С. 376–378.
21. Соколова С.В., Соколов Б.И. Эндаумент-фонд – целевой капитал некоммерческой организации // Проблемы современной экономики. – 2008. – № 2. – С. 166–171.
22. Соколова С.В., Соколов Б.И. Формирование целевого капитала некоммерческой организации // Вестн. СПбГУ. Сер. 5. Экономика. – 2009. – № 1. – С. 100–107.
23. Травин В.В. Мотивационный менеджмент. Модуль 3. – М.: Дело, 2004.
24. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. – М.: ЭКМОС, 2002. – С. 9.
25. Ченикеев М. И. Общая психология. – М.: ПРИОР, 2000.
26. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами. – М.: Гросс-Медиа, 2005.
27. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. – М.: Гросс-Медиа, 2005.

**Перспективы реализации аррьергардного сотрудничества
предпринимательских структур в нефтегазовом комплексе
в условиях инновационной модернизации**

В статье рассмотрены инновационные процессы в нефтегазовом секторе России, выделены и проанализированы основные российские особенности протекания инновационных процессов в нефтедобывающей промышленности.

The article describes the innovation processes in the oil and gas sector in Russia's economics. The causes of basic Russian peculiarities of innovative processes taking place in the oil industry are highlighted and analyzed by the authors.

Ключевые слова: аррьергардное взаимодействие, инновационные процессы нефтегазового комплекса.

Key words: rearguard interaction, innovation processes in the oil and gas industry.

Среди наиболее важных проблем, обсуждаемых в последние годы, приоритетными становятся проблемы формирования условий для обеспечения инновационной деятельности в рамках нефтегазового сектора и под его влиянием [8; 9]. Нельзя согласиться с односторонним пониманием инновационной деятельности как процесса, направленного только на использование результатов научных исследований для создания новых технологий поисков, разведки и добычи углеводородов. По мнению ряда авторов [6; 11], данный подход является не только односторонним, но и узким, прежде всего, с точки зрения определения форм и рамок воздействия на данные процессы. Представляется, что без изменения бизнес-процессов инновации будут неудачны, что подтверждает опыт внедренческой деятельности последних лет [4; 6; 7; 10]. Организационные структуры, созданные в рамках решения совершенно иных задач (ускоренное освоение и ввод в действие новых нефтяных месторождений), не могли менять адекватную достижению данной задачи технологическую базу. Нефтегазовый комплекс РФ включает в себя добывающие и перерабатывающие предприятия, что способствует развитию смежных отраслей и видов деятельности на рынке углеводородов.

Современный рынок нефтепродуктов имеет следующие особенности [2; 4; 7]:

- в силу сложившихся обстоятельств он имеет первоочередное значение для российской экономики;
- индивидуальные качественные характеристики товара, функционирующего на данном рынке;
- он является молодым рынком для России, который сложился с появлением частных нефтяных компаний;
- он подлежит особому регулированию и контролю со стороны государственных органов, поскольку является главным источником бюджетных доходов;
- нефтяной комплекс – источник сверхприбылей, которые находятся в распоряжении нефтяных компаний;
- легальное (через проводимую всеми входящими в холдинговые структуры компаниями экономическую политику, а также посредством создания рабочих мест, зарплатной политики, кадровой, налоговой, эмиссионной, дивидендной политики) и нелегальное (лоббирование интересов нефтяного бизнеса, коррупция и сращение нефтяных компаний с органами государственной власти на всех её уровнях) воздействие.

Следует принять во внимание, что особенностью инновационных процессов нефтегазового комплекса является развитие процессов применения новых научно-технических решений, что, как отмечают современные авторы, невозможно в рамках ранее созданных организационных структур [11]. В трудах современных авторов [3; 4] отмечается, что по мере изменения характеристик месторождений нефти и газа, в процессе их разработки снижается значимость одного из фундаментальных преимуществ новых месторождений – эффект экономии от масштаба.

Наиболее важными чертами протекания инновационного процесса в нефтегазовом комплексе РФ следует считать [2]:

- недостаточную связь научных, технических и технологических инноваций с динамикой преобразований в бизнес-структурах и в целом с организацией бизнес-процессов;
- ориентацию на инновационные проекты самого нижнего уровня, связанные с повышением нефтеотдачи на уровне отдельных скважин и отдельных участков месторождений;
- преимущественную ориентацию на улучшение использования созданного ранее производственно-технологического потенциала;
- избирательный характер применения научных, технических и технологических инноваций.

Одним из принципиальных направлений развития нефтегазового сектора РФ является становление его сервисного сектора, что не отличается однозначным характером. Так, в ряде нефтегазовых компаний совершается консолидация буровых подразделений в дочерние сервисные компании, а в других, прошедших более длительный путь реструктуризации, осуществляется продажа дочерних буровых компаний [5].

В настоящее время формированию эффективного рынка сервисных услуг препятствует тенденция уменьшения количества независимых нефтегазовых компаний. В регионах, где доминирует одна определенная компания, выделение ее сервисных активов и формирование соответствующей компании еще более усугубляет положение независимых участников рынка.

Укреплению позиций иностранных сервисных компаний на российском рынке, помимо их значительно больших технологических и финансовых возможностей, по сравнению с российскими предприятиями, способствует также факт того, что отечественные нефтегазовые компании переориентированы на импорт нефтегазового оборудования. Кроме того, иностранные сервисные компании, работающие в России, как правило, формируют кадры из российских специалистов, хорошо знающих специфику местных условий, что делает данные компании еще более конкурентоспособными.

Наряду с этим одним из важнейших конкурентных преимуществ сервисных компаний России является более низкий уровень цен на услуги, а также более глубокое знание специфики и особенностей местных условий. В этой связи крайне важной задачей является предотвращение развития сервисного рынка по пути Великобритании, когда сервисные компании работают на рынке простых нефтегазовых технологий, а за отечественными сервисными компаниями закрепляется «догоняющая» стратегия развития с отсутствием собственных наукоемких технологий и применение широко известных технологий и методов.

Важно, что сервисный сектор является одним из наиболее наукоемких элементов в структуре нефтегазового комплекса, поэтому его становление и развитие должно быть одним из объектов регулирования нефтегазового сектора на региональном уровне.

Зарубежный опыт показывает, что транснациональные сервисные корпорации создавались в результате слияния и укрупнения более мелких сервисных компаний [12, с. 132]. В настоящее время на российском рынке сервисных услуг также существуют все условия для консолидации активов действующих российских сервисных компаний.

Концентрация оборудования, технологий, финансовых и кадровых ресурсов, научно-исследовательских разработок в крупные компании позволит предоставлять комплексные сервисные услуги, что, несомненно, обеспечит конкурентоспособность, поможет привлечь значительные инвестиции в данный сектор экономики, повысить ликвидность и финансовую маневренность объединенной компании, собираемость налогов [1].

Важным аспектом развития рынка сервисных услуг является переход на инновационные подходы в сфере инженерно-геологических и буровых работ, а также долгосрочные союзы с отраслями машиностроения и наукой.

Согласно мнению экспертов [10], в настоящее время необходимо введение практики заключения лицензионных соглашений на гражданско-правовой основе с учетом например, разделения «геологических» рисков.

Речь идет о стимулировании сервисных компаний к активной деятельности посредством возможности разделения премии с паритетным распределением операционных затрат на проведение геологоразведочных работ. Так, государство как единый заказчик, заинтересованный в получении результата, объявляет о необходимости геологических исследований, скажем, на шельфе. Условия попадания сервисной компании в состав участников освоения шельфа могут быть определены в договоре (наличие квалифицированного персонала, достаточный уставной капитал, технологии, опыт работы и многое другое), а критерием выбора может служить заявительный принцип, а именно готовность сервисной компании провести полный спектр инженерно-геологических исследований на объявленных территориях на принципах софинансирования.

Развитие деловых отношений в рамках реализации стратегии арьергардного взаимодействия для предприятий нефтегазового комплекса имеет точечный характер на микроуровне. Реализация инновационных решений затрагивает отдельные аспекты или узкие направления деятельности холдингов.

Несмотря на решающую роль сервисного обслуживания, для обеспечения бесперебойности производственного процесса, для холдинговой предпринимательской структуры, как было показано, важны нововведения, применение которых будет способствовать инновационной активности нефтегазового комплекса в целом.

Так, построение новой стратегии на основе развития инноваций сервисной предпринимательской структуры в рамках арьергардной интеграции должно подразумевать построение единой концепции, стратегии использования источников конкурентных преимуществ

сервисной ПС для пары взаимодействующих холдинговой и сервисной ПС.

При этом следует особое внимание обратить на развитие межотраслевых и адресных инноваций.

В то время как межотраслевые инновации могут быть предложены несколькими носителями, множеством сервисных предпринимательских структур, трансформирующих опыт других отраслей в границах нефтегазового комплекса, адресные, узкоспециализированные предпринимательские структуры сервисной составляющей нефтегазового комплекса формируют и развивают направления инновационной модернизации самого нефтегазового комплекса. При этом инновации могут быть как технологического, так и организационного характера.

Особенности реализации деятельности в нефтегазовом комплексе предпринимательскими структурами с ограниченным финансовым ресурсом крайне затруднительно. Данная отрасль по своему характеру имеет потребности в дорогих решениях и крупномасштабных работах.

В связи с этим реализация проектов малым субъектами бизнеса в нефтегазовом комплексе требует дополнительных мер государственной поддержки. Только в условиях реализации реальных мер поддержки малых субъектов рынка, чья гибкость позволяет по настоящему развивать арьергардные взаимодействия, возможно гарантирование исполнения программ развития отраслей нефтегазового комплекса на долгосрочную перспективу.

Инновационная активность также нуждается в развитии системы метрологии и тестирования организационно-технических действий. Повышение требований к конечным результатам деятельности отечественных нефтегазовых холдингов будет способствовать выходу конечных продуктов (топлива) на европейский рынок, однако для этого требуется настоящий инновационный прорыв, а его реализация требует почвы, создание которой необходимо начать уже сейчас. И первыми шагами на пути к этому может стать переход от рутинного использования сервисных компаний для выполнения типовых задач к постановке дополнительных условий о сокращении сроков ремонта и повышении качества работ, которые в условиях арьергардного взаимодействия с успехом способны реализовать отечественные предпринимательские структуры сервисной составляющей нефтегазового комплекса.

На наш взгляд, наиболее перспективными представляются организационные модели системы взаимодействия холдинговых и сервисных предпринимательских структур, основанные на арьергардном сотрудничестве. Первая из них – организационная модель

аутсорсинга для построения системы обслуживания скважин и других средств производства холдинговых предпринимательских структур, предполагающая взаимодействие по многим каналам распределения информации, материально-технических запасов и финансовых средств (рис. 1).

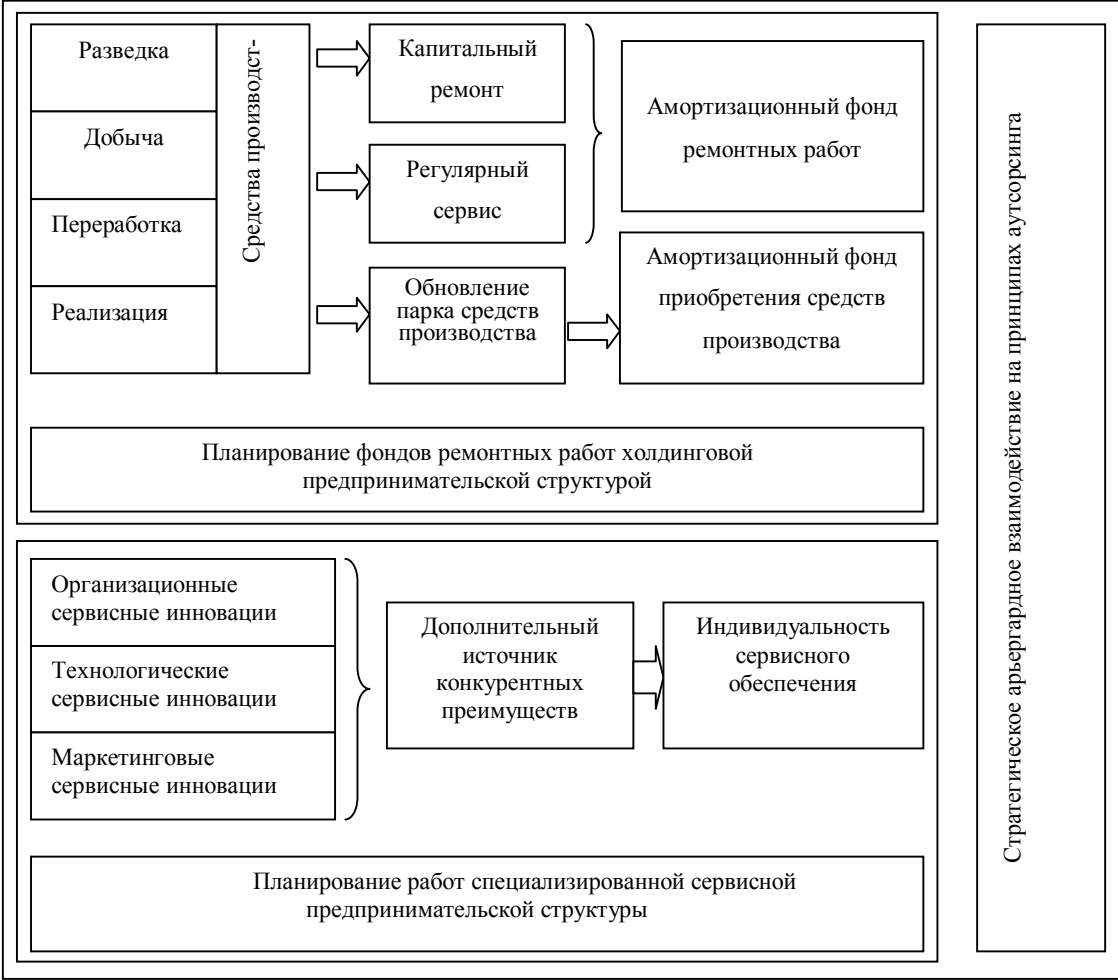


Рис. 1. Организационная модель арьергардного взаимодействия холдинговых и сервисных предпринимательских структур на принципах аутсорсинга

При этом подходе возможно внедрение малого числа инновационных решений, что связано с долгосрочностью соглашения о партнёрстве. Ожидаемые инновации могут иметь место на первом этапе формирования отношений сотрудничества, тогда как сами взаимодействия становятся стабильными и невосприимчивыми к нововведениям в перспективе.

Реализация арьергардного взаимодействия на принципах аутсорсинга включает пять основных этапов (рис. 2).

1. Выделение экономически неэффективных сервисных работ холдинговых предпринимательских структур в блоки передаваемых на аутсорсинг работ.

2. Формирование предпринимательских инноваций сервисными предпринимательскими структурами, определяющими индивидуальность сервисных работ для арьергардного взаимодействия.

3. Определение границ расширения амортизационного фонда ремонтных работ холдинговой предпринимательской структуры.

4. Организационно-техническая оптимизация услуг сервисной предпринимательской структуры под требования холдинговой предпринимательской структуры.

5. Согласование плана распределения фонда ремонтных работ холдинговой предпринимательской структуры с планом сервисных работ специализированной сервисной предпринимательской структуры для построения арьергардного взаимодействия на принципах аутсорсинга.

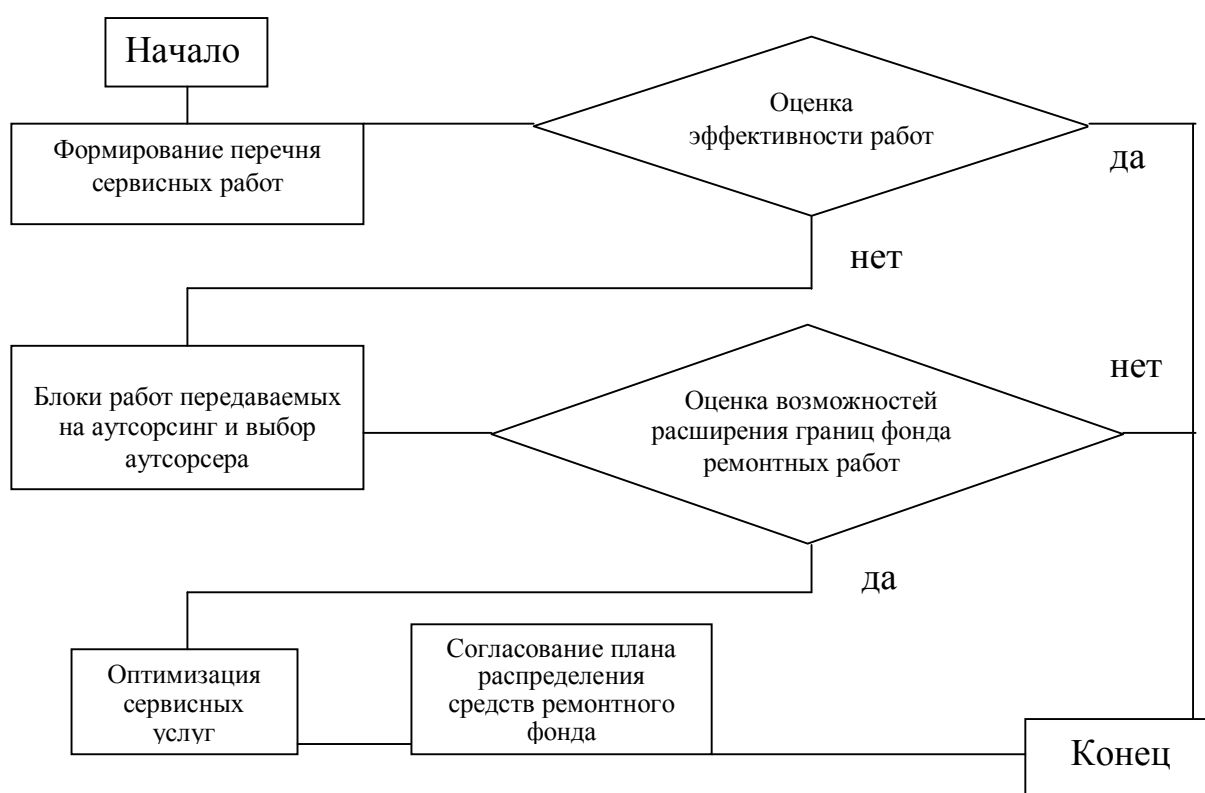


Рис. 2. Блок-схема реализации арьергардного взаимодействия на принципах аутсорсинга

Модель взаимодействия одной сервисной предпринимательской структуры и одной холдинговой предпринимательской структуры показана на рис. 3. Инновации носят ограниченный характер.

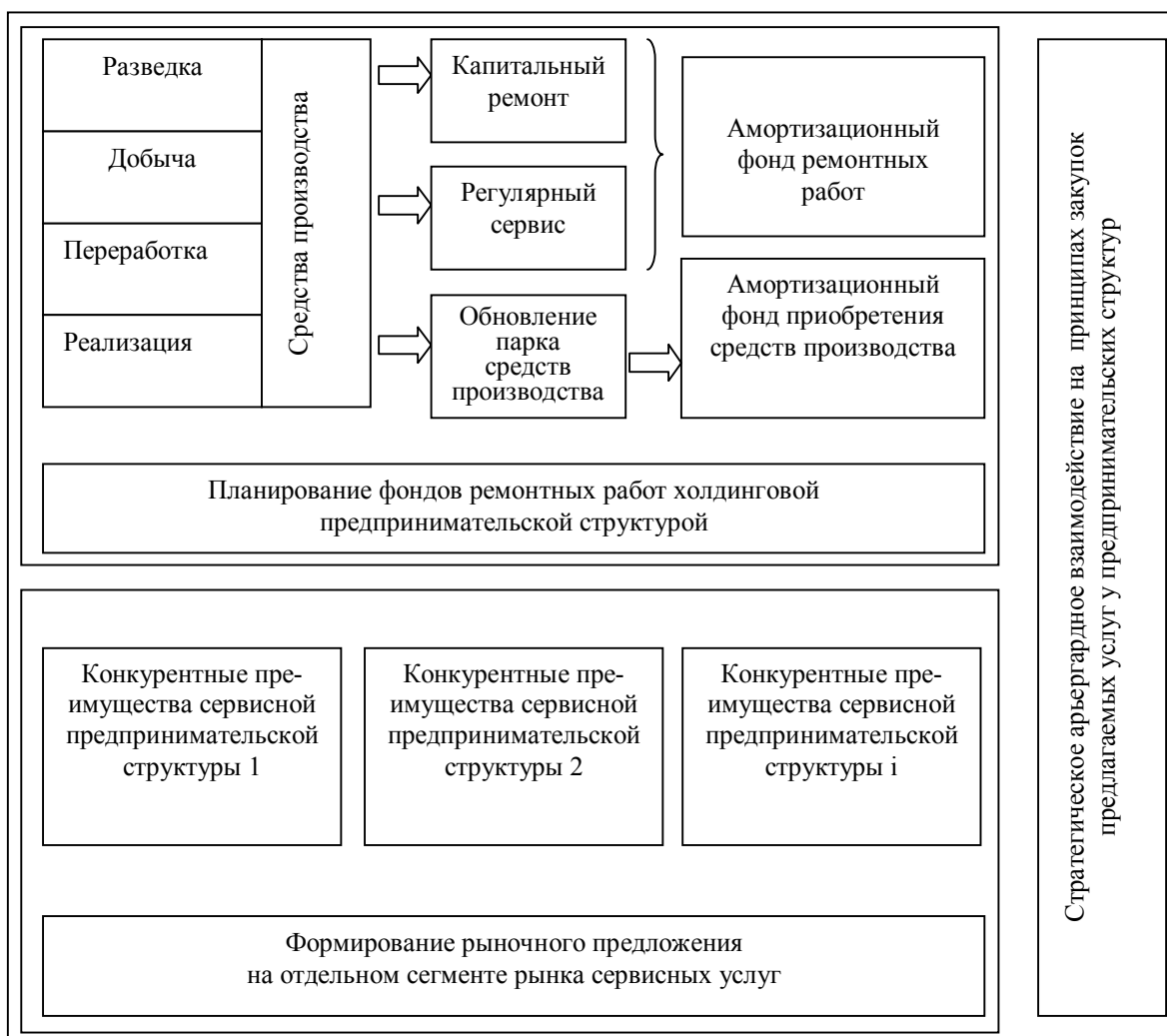


Рис. 3. Организационная модель арьергардного взаимодействия, построенного на основе анализа свободного предложения

Конкурсная организация отбора партнёров для оказания сервисных работ, с одной стороны, стимулирует инновации, с другой – сужает возможности смены партнёра. Это со временем ведёт к потере интереса к внедрению инновационных решений, либо к постоянной смене исполнителей работ, что может снизить стабильность бизнеса холдинговой предпринимательской структуры.

Методические рекомендации по формированию арьергардного взаимодействия, построенного на основе анализа свободного предложения (рис. 4).

1. Анализ конкурентных предложений на рынке сервисных услуг для поиска наиболее конкурентоспособного предложения от сервисных предпринимательских структур по отдельному направлению сервисных работ.

2. Формирование и размещение конкурсной документации под ориентиры рыночных предложений.

3. Разделение сервисных предпринимательских структур однородного характера деятельности по предпринимательским инновациям, определяющим набор конкурентных преимуществ каждой сервисной предпринимательской структуры в отдельности.

4. Выбор сервисной структуры для организации арьергардного взаимодействия на основании экспертного метода отбора согласно требованиям производственного процесса холдинговой предпринимательской структуры.

5. Согласование совместного использования конкурентных преимуществ сервисной предпринимательской структуры для повышения удовлетворенности в качественных характеристиках результатов сервисных работ холдинговой предпринимательской структуры.

6. Формирование баланса плана расходования фонда ремонтных работ с рыночным предложением сервисных услуг на отдельном сегменте рынка для построения долгосрочного арьергардного взаимодействия.



Рис. 4. Блок схема формирования арьергардного взаимодействия, построенного на основе анализа свободного предложения

Организационная модель арьергардного взаимодействия на основе конкурсного отбора партнёров показана на рис. 5. Она предполагает возможность внедрения связанных инноваций при условии

выигрыша на торгах предпринимательской структуры с наилучшим соотношением цена/ качество. Однако выбор сервисной предпринимательской структуры при этом не всегда обоснован и базируется на поверхностной информации, что препятствует внедрению инноваций.

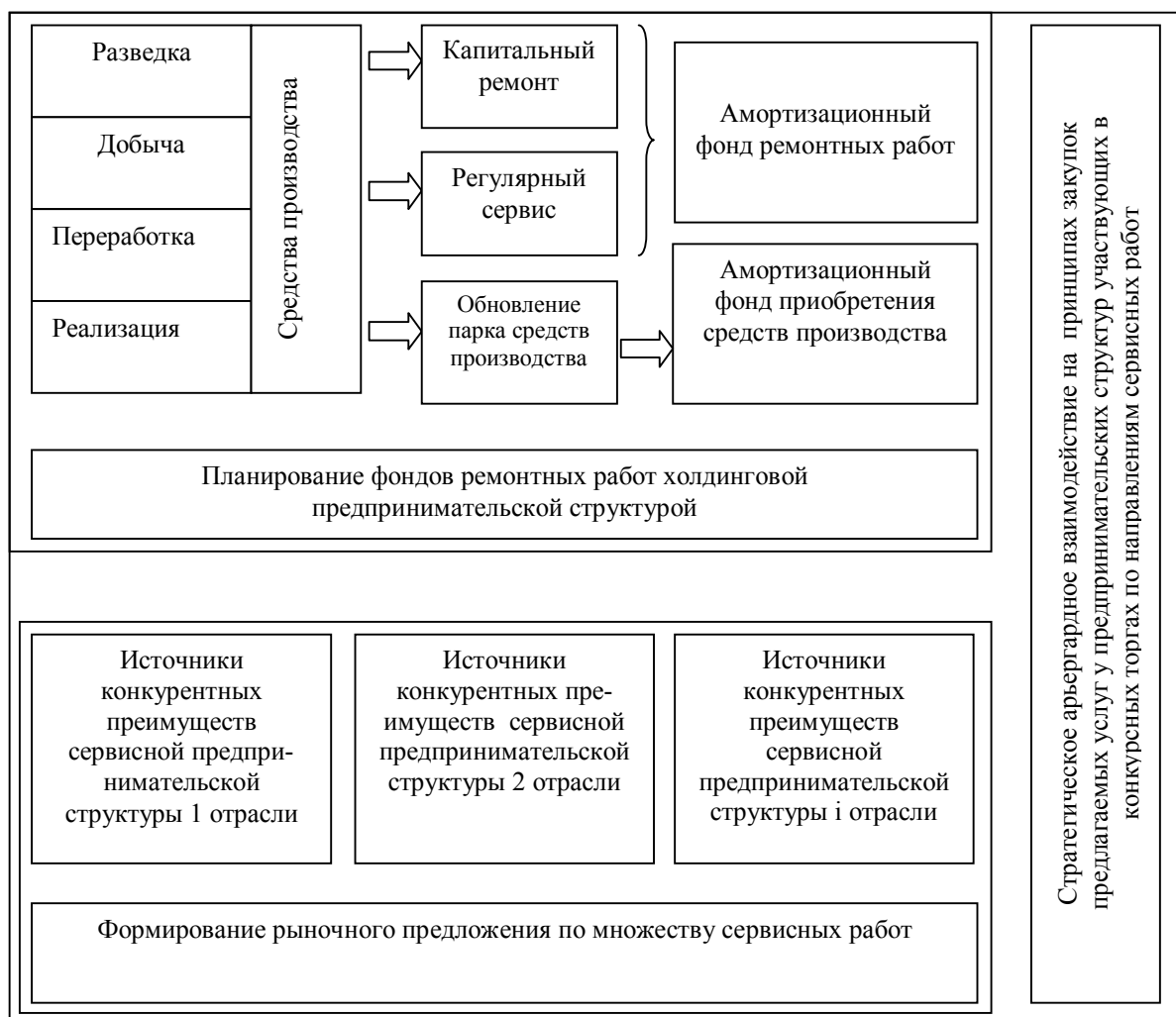


Рис. 5. Организационная модель арьергардного взаимодействия на основе конкурсного отбора партнёров

Методические рекомендации по формированию *арьергардного взаимодействия на основе конкурсного отбора партнёров*, предполагающего реализацию множества связанных инноваций можно представить в виде алгоритма (рис. 6).

1. Формирование конкурсной документации в соответствии с календарным планом, графиком реализации сервисных – ремонтных работ.

2. Демонстрация источников конкурентных преимуществ сервисных предпринимательских структур, способных удовлетворить потребность в комплексном сервисном обслуживании.

3. Разделение качественных и количественных требований холдинговой предпринимательской структуры к результатам сервисных работ.

4. Выбор ключевых сервисных предпринимательских структур, которые реализуют связанные инновации на условиях арьергардного взаимодействия в рамках календарного (финансового) периода.

5. Согласование распределения фонда ремонтных работ холдинговой предпринимательской структурой с рыночными предложениями множества сервисных работ.

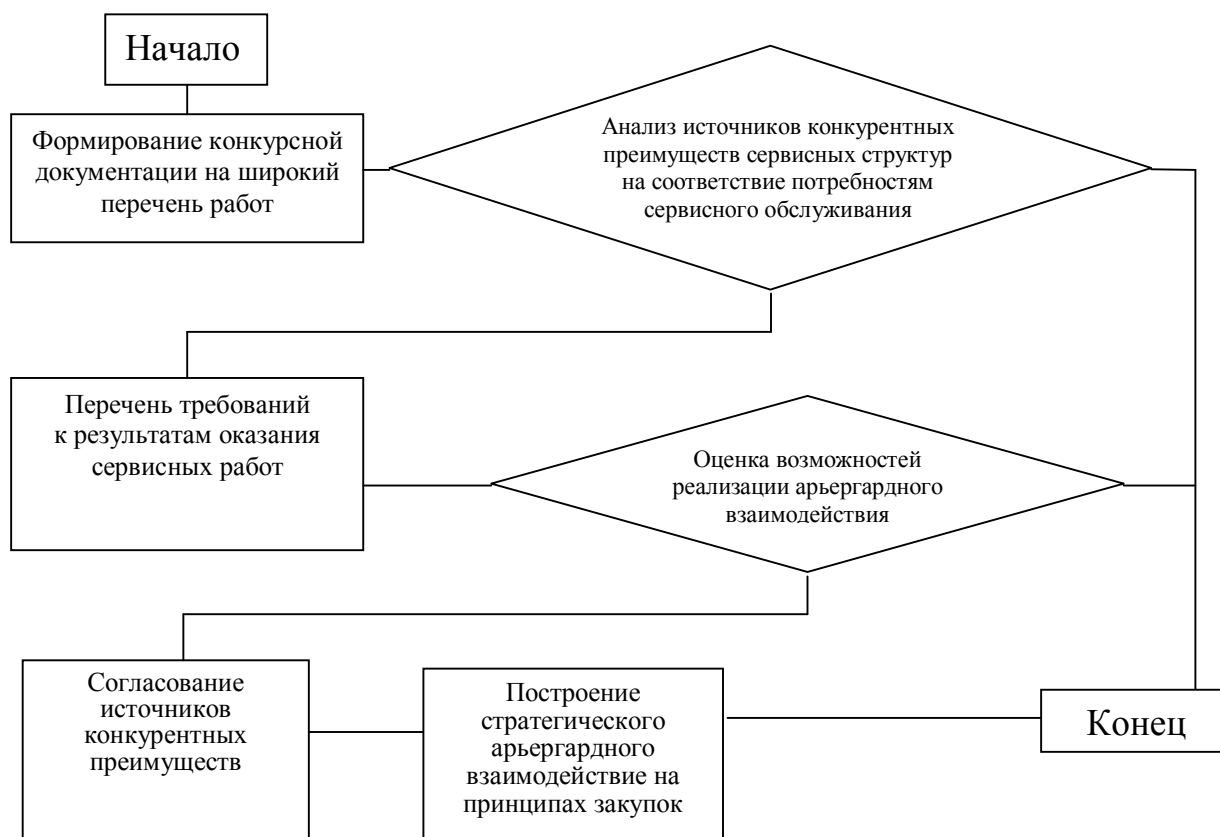


Рис. 6. Блок схема формирования арьергардного взаимодействия на основе конкурсного отбора партнёров

Схема на рис. 6 иллюстрирует возможности по организации обоснованного выбора необходимых инноваций холдинговой предпринимательской структурой. Этот подход требует организационных нововведений в деятельности холдинговой предпринимательской структуры, которые могут представлять собой дополнительные расходы, направляемые на проведение регулярного исследования рынка инноваций и мониторинга предложения сервисных предпринимательских структур. При этом следует особое внимание обратить на развитие межотраслевых и адресных инноваций.

В то время как межотраслевые инновации могут быть предложены несколькими носителями, множеством сервисных предпринимательских структур, трансформирующих опыт других отраслей в границах нефтегазового комплекса, адресные, узкоспециализированные предпринимательские структуры сервисной составляющей нефтегазового комплекса формируют и развивают направления инновационной модернизации самого нефтегазового комплекса. При этом инновации могут быть как технологического, так и организационного характера.

Особенности реализации деятельности в нефтегазовом комплексе предпринимательскими структурами с ограниченным финансовым ресурсом крайне затруднительно. Данная отрасль по своему характеру имеет потребности в дорогих решениях и крупномасштабных работах. В связи с этим реализация проектов малым субъектами бизнеса в нефтегазовом комплексе требует дополнительных мер государственной поддержки. Только в условиях реализации реальных мер поддержки малых субъектов рынка, чья гибкость позволяет по-настоящему развивать арьергардные взаимодействия, возможно гарантирование исполнения программ развития отраслей нефтегазового комплекса на долгосрочную перспективу.

Инновационная активность также нуждается в развитии системы метрологии и тестирования организационно-технических действий. Повышение требований к конечным результатам деятельности отечественных нефтегазовых холдингов будет способствовать выходу конечных продуктов (топлива) на европейский рынок, однако для этого требуется настоящий инновационный прорыв, а его реализация требует почвы, создание которой необходимо начать уже сейчас. И первыми шагами на пути к этому может стать переход от рутинного использования сервисных компаний для выполнения типовых задач к постановке дополнительных условий о сокращении сроков ремонта и повышении качества работ, которые в условиях арьергардного взаимодействия с успехом способны реализовать отечественные предпринимательские структуры сервисной составляющей нефтегазового комплекса.

Список литературы

1. Азроянц Э.А., Ерзнкян Б.А. Холдинги. Кн. 1. Холдинговые компании: особенности, опыт, проблемы, перспективы: моногр. – М.: НИИУ, 2009.
2. Арбатов А. Пути становления российских неинтегрированных компаний // Нефтегазовая вертикаль. – 2011. – № 4 (53).
3. Башкин В.Н., Казак А.С., Русакова В.В. Управление экологическими рисками в газовой промышленности: Изд-во Газпром ВНИИГАЗ, 2011.

4. Волынская Н.А., Пленкина М.В., Сильванский А.А. Экономическая эффективность освоения нефтяных месторождений. – М.: Недра, 2012.
5. Грей Ф. Добыча нефти. – М.: Олимп-Бизнес, 2010.
6. Пельменёва А.А. Экономика нефтяного комплекса: ретроспективы, современность, прогнозы. – Ставрополь, 2009.
7. Погодина В. В. Антикризисное управление в промышленном комплексе: теория, методология и механизмы реализации: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05: СПб., 2004.
8. Терентьев С. А. Нефть. – Кн. клуб Книговек, 2011.
9. Тетельмин В. Нефть в семи проекциях. – 2012.
10. Хайн Норман Дж. Геология, разведка, бурение и добыча нефти. – Олимп-Бизнес, 2010.
11. Шаповалов А.Г. О некоторых этапах совершенствования планирования в нефтяной промышленности (обзор. Ч. 2) // Нефтяное хозяйство. – 2011. – № 3.
12. Щелкачев В. Н. Отечественная и мировая нефтедобыча. История развития, современное состояние и прогнозы. – Ин-т компьютерных исслед. 2012.

Методические вопросы проверки субвенций на осуществление полномочий по первичному воинскому учету на территориях, где отсутствуют военные комиссариаты

В статье предложена методика контроля за расходованием субвенций, выделяемых из федерального бюджета органам местного самоуправления в связи с делегированием им государственных полномочий по организации и ведению первичного воинского учета, раскрыты организационные особенности внутреннего финансового контроля данных субвенций военными комиссариатами, предложены обоснованные решения стоящих перед контрольными органами ключевых неразрешенных проблем.

The author has been developed the procedure of control over the expenditures of the subventions allocated from the Federal budget to the bodies of local self-government in connection with delegating them the public powers on organizing and conducting the primary military registration. The organizational features of the internal financial control of the subventions by military commissariats are brought to light. The grounded decisions of the key unsolvable problems facing the supervisory bodies are suggested.

Ключевые слова: военно-учетный работник, воинский учет, контроль, орган местного самоуправления, субвенции, целевое использование.

Key words: military registrar, military registration, control, body of local self-government, subvention, target use.

По данным Росстата и Минобороны России [15], на 1 января 2012 г. в Российской Федерации (далее – РФ) насчитывалось 20 729 муниципальных образований (1 733 городских и 18 996 сельских поселений), на территории которых отсутствуют структурные подразделения военных комиссариатов и в бюджете которых заложены субвенций на осуществление полномочий по первичному воинскому учету. Количество военно-учетных работников для выполнения функций по первичному воинскому учету в органах местного самоуправления (далее – ОМСУ) в 2012 г. составило порядка 14 тыс. человек, на содержание которых из федерального бюджета выделено 2,2 млрд руб. [7]. Финансовый контроль за целевым использованием субвенций на осуществление полномочий по первичному воинскому

учету на территориях, где отсутствуют военные комиссариаты (далее – субвенции), возлагается на территориальные управления Росфиннадзора России, финансовые органы субъектов РФ, военные комиссариаты Минобороны России [4], а также на Счетную палату РФ [13, ст. 8]. В настоящее время методика финансового контроля субвенций на федеральном уровне не разработана и не утверждена, что в значительной степени затрудняет проведение эффективных контрольных мероприятий.

Целью данной статьи является оказание методической помощи соответствующим подразделениям военного комиссариата по проведению внутреннего финансового контроля за целевым и законным использованием субвенций, а также организации взаимодействия и координации деятельности с территориальным управлением Росфиннадзора России и финансовым органом субъекта РФ в части контроля в соответствующем субъекте за правильностью использования субвенций, предоставляемых местным бюджетам, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет субвенций из Федерального фонда компенсаций в соответствии с установленными полномочиями по первичному воинскому учету.

Субвенция (от латинского *subvenire* – приходить на помощь) – это бюджетные средства, предоставляемые бюджету другого уровня бюджетной системы РФ на безвозмездной и безвозвратной основе на осуществление определенных целевых фактических расходов [2, с. 13].

Военный комиссариат субъекта РФ (далее – военный комиссариат) проверяет осуществление первичного воинского учета и целевого использования субвенций ОМСУ в рамках проведения комплексных проверок и при осуществлении внутреннего финансового контроля финансово-хозяйственной деятельности подчиненных структурных подразделений по муниципальным образованиям, при этом проверяется не менее двух ОМСУ, осуществляющих первичный воинский учет граждан на территории муниципального образования проверяемого структурного подразделения военного комиссариата [6, с. 10].

Проверки производятся с 1 января по 31 декабря предшествующего года по плану, утвержденному военным комиссаром субъекта РФ (далее – военным комиссаром).

В состав комиссии по проверке субвенций включаются: начальник структурного подразделения военного комиссариата по муниципальному образованию (председатель комиссии), представители структурных подразделений военного комиссариата, в том числе работники финансового органа военного комиссариата (члены комиссии).

Результаты проверки оформляются актом в трех экземплярах (первый экземпляр – военный комиссариат, 2-й – структурное подразделение военного комиссариата по муниципальному образованию и 3-й – ОМСУ). Акт подписывается председателем и членами комиссии, а также представителями ОМСУ в лице руководителя и главного бухгалтера. Акт представляется на утверждение военному комиссару.

Вопросы, проверяемые при проверке субвенций:

- соблюдение порядка предоставления и доведения субвенций финансовыми органами муниципального образования;
- правильность и достоверность расчета объемов субвенций уполномоченным органом муниципального образования;
- целевое и эффективное использование субвенции в органах местного самоуправления.

1. Проверка соблюдения порядка предоставления и доведения субвенций финансовыми органами муниципального образования.

Наличие нормативных актов органов местного самоуправления, регламентирующих порядок формирования и использования субвенции, их соответствие федеральным и региональным правовым нормативным актам и методическим рекомендациям. При наличии данного порядка проверить его соблюдение. Обратит внимание, определен ли уполномоченный орган муниципального образования, на который возложены полномочия распорядителя бюджетных средств по распределению средств субвенций.

Наличие у финансового органа муниципального образования заявок на предоставление субвенций из регионального бюджета, направленных в финансовый орган субъекта РФ, правильность их оформления и своевременность представления, а также их достоверность.

Проверить порядок осуществления финансовым органом муниципального образования контроля за достоверностью сведений, представляемых ОМСУ.

Наличие сводной бюджетной росписи местного бюджета, составленной в соответствии с утвержденным решением о местном бюджете на соответствующий финансовый год, подтверждающей включение в состав расходов местного бюджета ассигнований на субвенции.

Проверить, обеспечен ли порядок доведения бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств финансовым органом муниципального образования до поселений.

Наличие у поселений утвержденных бюджетных смет получателей бюджетных средств местного бюджета, обоснованных расче-

тами объемов бюджетных ассигнований на исполнение действующих расходных обязательств.

Соблюдение сроков и правильности оформления заявок на предоставление субвенций уполномоченным органом муниципального образования, предоставляемых в финансовый орган субъекта РФ. Соответствие сумм, указанных в заявках на предоставление субвенций, объему бюджетных ассигнований, предусмотренных в законе о бюджете субъекта РФ на соответствующий финансовый год, и лимитам бюджетных обязательств.

Наличие подтверждающих документов о направлении субвенции в соответствии с целями ее выделения с лицевого счета финансового органа, открытого в органах Федерального казначейства, на счете «Средства местных бюджетов» (выписки с лицевого счета, платежные документы, справка о финансировании и кассовых выплатах (форма 0531811), справка об операциях по исполнению бюджета (форма 0531821), сводная ведомость по кассовым выплатам из бюджета (ежедневная) (форма 0531813), сводная ведомость по кассовым выплатам из бюджета (ежемесячная) (форма 0531815)).

Наличие неиспользованных остатков средств субвенций на едином счете местного бюджета, выявление причин их образования, своевременность перечисления их в доход федерального бюджета [9].

2. Проверка правильности и достоверности расчета объемов субвенций уполномоченным органом муниципального образования.

Перечень проверяемых вопросов:

а) расходы на оплату труда и начисления на оплату труда освобожденных военно-учетных работников и военно-учетных работников по совместительству;

б) расходы на материально-техническое обеспечение первичного воинского учета: на оплату аренды помещений, услуг связи, транспортных услуг, командировочных расходов, коммунальных услуг, почтовых расходов, расходов, связанных с обеспечением мебелью, инвентарем, оргтехникой, средствами связи и расходными материалами.

2.1. Расходы по оплате труда военно-учетных работников

Военно-учетные работники органов местного самоуправления (далее – работники) принимаются на работу по трудовым договорам на основании утвержденных установленным порядком штатных расписаний. При проверке штатных расписаний особое внимание уделяется соблюдению установленного порядка их регистрации и соответствия объемных показателей, послуживших основаниями для регистрации указанного в штатном расписании количества

должностей, фактическому объему работ. Одновременно устанавливаются предусмотренные условия работы, влияющие на оплату труда, и использование работников по штатному предназначению.

Согласно п. 11 Положения о воинском учете [8] число работников, осуществляющих воинский учет в органах местного самоуправления, определяется с учетом следующих норм:

а) один работник, выполняющий обязанности по совместительству, – при наличии на воинском учете менее 500 граждан;

б) один освобожденный работник – при наличии на воинском учете от 500 до 1000 граждан;

в) один освобожденный работник на каждую последующую 1000 граждан, состоящих на воинском учете.

При наличии на воинском учете от 1000 до 2000 граждан воинский учет в ОМСУ могут осуществлять два освобожденных работника [5].

Одновременно с проверкой штатных расписаний проверяется правильность оформления приказов на прием на работу и увольнение работников, использования трудовых книжек, личных дел и аттестационных материалов.

Проверка правильности установления должностных окладов производится на основании региональных и муниципальных законодательных актов, подтверждающих обоснованность установления окладов. После этой проверки проверяется их начисление в ведомости в соответствии с фактически проработанным временем. По табелям учета использования рабочего времени проверяется правильность указанного в расчетно-платежной ведомости количества оплачиваемых рабочих дней по каждому работнику и правильность определения причитающейся суммы должностного оклада. При этом могут дополнительно использоваться приказы по кадрам, книга учета временно отсутствующих, листки временной нетрудоспособности и другие документы.

Далее последовательно проверяются суммы начисления каждому работнику по всем графам ведомости из расчета должностного оклада, доплаты, надбавки, премии и другие виды выплат.

Прежде всего, проверяется правильность выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет. По трудовым книжкам работников устанавливаются периоды работы в государственных (муниципальных) органах, предприятиях и организациях, которые должны засчитываться в стаж работы. Эти периоды сверяются с датами, по которым подсчитывался стаж работы в протоколах заседания комиссии по установлению стажа работы, дающего работнику право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет. Одновременно проверяется наличие протокола на каждого работника. Учитываются правила

подсчета стажа, периоды, не включаемые в стаж, документы, которыми может подтверждаться стаж работы, проверяется правильность пересчета стажа при изменениях условий расчета.

Проверка протоколов заседания комиссии завершается установлением правильности подсчета общего стажа работы каждого работника, который сверяется со стажем, указанным в расчетно-платежных ведомостях, с учетом даты по состоянию, на которые были составлены протоколы. Далее по проверенному стажу работы устанавливается правильность размеров процентов и сумм надбавок каждого работника.

Правильность выплаты других надбавок и доплат, а также коэффициентов к заработной плате, выплачиваемых ежемесячно, проверяется по каждой из граф расчетно-платежной ведомости аналогичным порядком по следующей примерной схеме:

- уточняется порядок и нормы выплаты надбавки (доплаты) согласно действующим нормативным документам на день начисления;

- устанавливается, предусмотрена ли надбавка (доплата) для выплаты конкретному работнику, включенному в ведомость, по той должности, которую он занимает и по характеристикам его профессиональных качеств, отраженных в аттестационных материалах (личном деле) и соответствующих фактическим условиям его работы;

- проверяется наличие всех необходимых оправдательных документов и приказа главы ОМСУ, подтверждающих право данного работника на надбавку (доплату);

- определяется соблюдение всех условий и правил выплаты: сроки начала и окончания, периоды сохранения, изменения норм, случаи, когда выплата надбавки (доплаты) не предусмотрена;

- проверяется правильность расчета, исходя из норм надбавок и доплат, размеров базовых окладов с учетом повышений и оплачиваемого периода;

- устанавливается соответствие сумм, подтвержденных проверенными расчетами, суммам, указанным в соответствующей графе ведомости (карточки-справки).

После проверки начисления всех видов заработной платы необходимо установить правильность удержания налога на доходы физических лиц и других удержаний из заработной платы. Устанавливается правильность применения ставок налога в зависимости от размера облагаемого совокупного дохода. Также по соответствующим документам проверяется законность предоставления льгот по налогу (стандартных налоговых вычетов). Подтверждающие льготы документы, особенно со значительным сроком давности (2–3 года), могут выборочно проверяться путем встречных сверок в оформив-

ших их организациях или сопоставлением с подлинными документами работников и их детей (иждивенцев).

Правильность производства других удержаний из заработной платы работников (авансы, начеты, алименты и др.) проверяется по соответствующим документам, послужившим основаниями для таких удержаний (приказы главы ОМСУ, исполнительные листы и др.).

В заключительной части проверяются следующие вопросы:

- правильность подсчета итогов по всей строке и правильность отражения по учету сумм проверенных итогов начислений и удержаний по графам в соответствующих счетах и регистрах аналитического учета;

- правильность начисления суммы единого социального налога;

- проверка наличия подписей получателей и выяснение подлинности росписей лиц, получивших заработную плату, путем сличения их с росписями на других документах (трудовой договор, заявление и т. д.), а также путем личной беседы с работниками;

- наличие фактов двойных выплат заработной платы;

- выявляются факты восстановления на работе по решениям судебных органов, суммы заработной платы, выплаченные незаконно уволенным работникам за дни вынужденных прогулов квалифицируются как неположенные выплаты с привлечением виновных лиц к установленной материальной ответственности;

- своевременность выплаты заработной платы с учетом выделенных субвенций на эти цели;

- правильность и своевременность разрешения жалоб и заявлений работников по вопросам заработной платы, причины возникновения жалоб и меры по их предупреждению, при необходимости уточнение отдельных вопросов трудового законодательства производится через финансово-экономическое отделение военного комиссариата.

При проверке годового фонда заработной платы также следует руководствоваться указаниями Минобороны России по расчету размера среднего заработка для определения объема затрат на содержание одного освобожденного работника с учетом различий в условиях оплаты труда по регионам [6, с. 15], руб.:

Период	Средняя з/п по России	Коэффициент среднемесячной зарплаты	Количество ставок	Потребность на выплату з/п с учетом взносов в год
2012 г.	10 802,00	1,0	14 489,8	2 051 573 700,0

Размер выявленных в ходе ревизии переплат и неположенных выплат заработной платы определяется за вычетом начисленной суммы налога. Суммы переплат и неположенных выплат по каждому

случаю отражаются в акте проверки. Кроме того, устанавливаются и отражаются в акте суммы неэкономных и нерациональных расходов по содержанию работников, их причины и виновные лица.

2.2. Расходы на материально-техническое обеспечение первичного воинского учета (по состоянию на 2012 г.) [3].

Для военно-учетных работников, выполняющих работу по осуществлению первичного воинского учета по совместительству, затраты на материально-техническое обеспечение предусмотрены из расчета 40 % от норм потребности на содержание одного освобожденного военно-учетного работника.

Оплата аренды помещений производится на основании заключенных договоров на аренду зданий между ОМСУ и организацией-арендодателем пропорционально занимаемой площади военно-учетным работником. Нормы обеспечения служебными помещениями определены с учетом размещения и создания необходимых условий для работы по осуществлению первичного воинского учета, приема посетителей (руководителей организаций и граждан) – для работы выделяется рабочий кабинет площадью до 10 м². Если отдельное помещение выделить не представляется возможным, то рабочее место с площадью до 10 м² предоставляется в общем помещении. Среднемесячная арендная плата на одного освобожденного военно-учетного работника составляет до 30 руб. за квадратный метр в месяц и до 2 100 руб. за 10 м² в год (175 руб. x 12 месяцев).

Оплата услуг связи производится на основании заключенных договоров на услуги связи между ОМСУ и оператором связи пропорционально штатной численности администрации ОМСУ. Нормы обеспечения военно-учетных работников ОМСУ средствами связи и автоматизации определяются с учетом обеспечения гарантированности и непрерывности управления в период мобилизации, а также решения задач повседневной деятельности. Среднемесячная абонентская плата за услуги связи на одного освобожденного военно-учетного работника составляет 240 руб. в месяц и 2 880 руб. в год (240 руб. x 12 месяцев). При ведении междугородних переговоров со структурным подразделением военного комиссариата по муниципальному образованию дополнительно производится оплата междугородной связи из расчета 100 руб. в месяц и 1 200 руб. в год (100 руб. x 12 месяцев) на одного освобожденного военно-учетного работника.

При проверке законности оплаты междугородних переговоров особое внимание обращается на случаи оплаты переговоров, носящих личный характер. Для выявления таких случаев необходимо сличить перечень номеров (список абонентов) междугородних телефонов, по которым могут вестись служебные переговоры с номе-

рами телефонов вызываемых абонентов, указанных в расшифровках, выдаваемых операторами связи. При этом обращается внимание на наличие актов комиссии и письменных подтверждений междугородних переговоров, производимых на расшифровках операторов связи главой ОМСУ, а в случае их неподтверждения – наличие административных расследований по фактам ведения междугородних переговоров личного характера и решений о взыскании незаконных расходов с виновных лиц.

Оплата транспортных услуг при служебных командировках производится на основании оправдательных документов, подтверждающих факт проезда. Нормы затрат военно-учетными работниками ОМСУ на транспортные услуги определены с учетом требования Положения о воинском учете [8] о представлении сведений в структурное подразделение военного комиссариата по муниципальному образованию не менее двух раз в месяц, а также решения задач повседневной деятельности. Таким образом, для выполнения обязанностей по осуществлению первичного воинского учета военно-учетный работник обязан прибыть в структурное подразделение военного комиссариата по муниципальному образованию не менее трех раз в месяц. Стоимость поездки в военный комиссариат и обратно определена средняя по регионам и составляет 133,3 руб. в месяц и 4 800 руб. в год (400 руб. x 12 месяцев).

Оплата командировочных расходов. Нормы затрат военно-учетными работниками ОМСУ на проживание и командировочные расходы рассчитываются по нормам, определенным для гражданского персонала Минобороны России, а также из необходимости нахождения части военно-учетных работников в командировке с проживанием в связи с большой удаленностью нахождения структурного подразделения военного комиссариата по муниципальному образованию от ОМСУ и составляют 104 руб. в год на одного работника.

Оплата коммунальных услуг производится на основании заключенных договоров по нормам затрат по коммунальным услугам на одного военно-учетного работника ОМСУ, рассчитанных применительно к нормам потребления, утвержденным приказами Минобороны России от 04.01.1996 № 7 (по электроэнергии для освещения и воды) и от 26.11.1997 № 435 (по тепловой энергии). Сумму затрат на коммунальные услуги на одного военно-учетного работника в год определена, где S – стоимость коммунальных услуг по регионам:

- по электроэнергии – $39,8 \text{ (кВтч/м}^2) \times 10 \text{ (м}^2) \times S \text{ (руб./кВтч)}$;
- по водоснабжению (горячему и холодному) – $4,6 \text{ (м}^3) \times S \text{ (руб./ м}^3)$;
- по тепловой энергии – $10 \text{ (м}^2) \times S \text{ (руб./м}^2) \times 12 \text{ (месяцев)}$.

Правильность расчетов за коммунальные услуги проверяется путем сопоставления сумм, указанных в счетах поставщиков тепло- и электроэнергии и воды, с суммами платежных поручений на перечисление денежных средств. При этом обращается внимание на обоснованность и достоверность данных о показаниях контрольно-измерительных приборов (счетчиков, водомеров), указанных в счетах поставщиков, соответствие их учетным данным, а также на наличие на счетах письменного подтверждения фактического расхода по коммунальным услугам соответствующих должностных лиц.

Также при проверке законности и обоснованности расхода денежных средств на коммунальные услуги проверяется соблюдение установленных лимитов коммунальных услуг путем сопоставления их с учетными и отчетными данными ОМСУ. При выявлении фактов применения водо- и энергоснабжающими организациями повышенных тарифов за превышение установленных лимитов и в связи с этим дополнительного расхода денежных средств для выяснения причин, и виновных лиц, способствующих неэкономному расходу денежных средств, воды и электроэнергии, проверяющий принимает меры к назначению главой ОМСУ административного расследования и возмещению ущерба виновными должностными лицами

Оплата расходов, связанных с обеспечением мебелью, инвентарем, оргтехникой, средствами связи, на одного военно-учетного работника производится по нормам потребления, утвержденных приказом Минобороны России от 30.04.2004 № 120 (разд. 2 п. 31 «Служебная комната»), из расчета 290,62 руб. в год, а именно:

- стол письменный одностумбовый со сроком службы 15 лет – цена 2 500,0 руб. = 166,67 руб. в год (2 500,0 руб.: 15 лет);
- стул полумягкий со сроком службы 15 лет – цена 865,6 руб. = 57,71 руб. в год (865,6 руб.: 15 лет);
- шкаф металлический малый со сроком службы 40 лет – цена 2 650,0 руб. = 66,25 руб. в год (2 650,0 руб.: 40 лет).

Оплата расходных материалов на одного военно-учетного работника производится из расчета 297,3 руб. в месяц и 3 567,6 рублей в год (297,3 руб. x 12 месяцев) по следующим нормам: бумага писчая – 100 листов в месяц, карандаш и ручка – по две штуки каждого наименования в месяц, клей – две штуки в месяц, почтовые отправления – два раза в месяц в военный комиссариат.

2. Проверка целевого и эффективного использования субвенции в органах местного самоуправления.

Анализ исполнения бюджетной сметы ОМСУ за проверяемый период в части рассматриваемой субвенции:

- соответствие принятых обязательств утвержденным бюджетным ассигнованиям в разрезе КОСГУ;

- соответствие осуществленных расходов бюджетной классификации и перечню расходов (оплата труда и материально-техническое обеспечение), утвержденному Методикой распределения между субъектами РФ субвенций [4];

- соответствие соотношения видов расходов (оплата труда и материально-техническое обеспечение), утвержденных в смете, расчетным показателям, определенным по Методике распределения между субъектами РФ субвенций [4].

Анализ формирования фонда оплаты труда в ОМСУ, обоснованности и правильности начисления заработной платы, а также анализ расходов, связанных непосредственно с материально-техническим обеспечением.

Своевременность представления уполномоченным органом отчетов о целевом использовании средств субвенций в финансовый орган субъекта РФ и их соответствие утвержденным формам [14]. При выявлении случаев нецелевого использования средств на осуществление полномочий по первичному воинскому учету в ОМСУ военный комиссар обязан принять меры к взысканию соответствующих средств для последующей передачи в федеральный бюджет в порядке, установленном законодательством РФ [12].

Данные о количестве проверок и выявленных финансовых нарушениях отражаются в отчете о расходовании субвенций.

Таким образом, на основе приведенной методики и в целях необходимости дальнейшего совершенствования контроля целевого использования субвенций в заключение целесообразно сделать следующий вывод.

Военному комиссариату необходимо производить: 1) подписание соглашения о взаимодействии с территориальным управлением Росфиннадзора России и финансовым органом субъекта РФ, в этих целях ежегодный план проверок целевого использования субвенций согласовывается с руководителями вышеуказанных органов; 2) согласование плана проверок целевого использования субвенций с органами прокуратуры субъекта РФ в соответствии с Федеральным законом «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»; 3) приостановление предоставления субвенций в случае выявления в ОМСУ фактов их нецелевого использования; 4) постановку нефинансовых активов, приобретаемых ОМСУ за счет субвенций, на забалансовый учет.

Данная методика разработана автором в рамках оригинального диссертационного исследования.

Список литературы

1. Бюджетный кодекс РФ от 31.07.1998 № 145-ФЗ (в ред. от 28.07.2012).
2. Инструкция по обеспечению функционирования системы воинского учета граждан РФ. Приказ Минобороны России от 19.11.2007 № 500.
3. Исходные данные для проведения расчетов распределения субвенций на осуществление полномочий по первичному воинскому учету на территориях, где отсутствуют военные комиссариаты, бюджетам РФ из федерального бюджета на соответствующий бюджетный год [Электронный ресурс]. – URL: <http://stat.doc.mil.ru>.
4. Методика распределения между субъектами РФ субвенций из федерального бюджета на осуществление полномочий по первичному воинскому учету на территориях, где отсутствуют военные комиссариаты и Правила предоставления из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ субвенций на осуществление полномочий по первичному воинскому учету на территориях, где отсутствуют военные комиссариаты. Постановление Правительства РФ от 29.04.2006 № 258 (в ред. от 03.10.2009).
5. О вопросах, связанных с ведением первичного воинского учета. Указание Минобороны России от 03.04.2007 № 2/1/871.
6. О порядке и условиях оплаты труда военно-учетных работников органов местного самоуправления. Указание Минобороны России от 25.04.2009 № 315/2/203.
7. О федеральном бюджете на 2012 год и на плановый период 2013 и 2014 годов. Федеральный закон от 30.11.2011 № 371-ФЗ.
8. Положение о воинском учете. Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 № 719 (в ред. от 22.03.2012).
9. Порядок взыскания неиспользованных остатков межбюджетных трансфертов, полученных в форме субсидий, субвенций и иных межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение предоставленных из федерального бюджета. Приказ Минфина России от 11.06.2009 № 51н.
10. Порядок сверки исходных данных для проведения расчетов распределения межбюджетных трансфертов на очередной финансовый год и плановый период с исполнительными органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления закрытых административно-территориальных образований. Приказ Минфина России от 19.08.2010 № 408.
11. Постановление шестого арбитражного апелляционного суда от 20.01.2009 № 06АП-4389/2008 [Электронный ресурс]. – URL: <http://kad.arbitr.ru>.
12. Правила расходования субвенций из регионального фонда компенсаций, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет субвенций из Федерального фонда компенсаций. Постановление Правительства РФ от 18.10.2005 № 625.
13. Федеральный закон РФ от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (в ред. от 08.12.2011).
14. Форма квартальной отчетности о расходовании субвенций на осуществление полномочий по первичному воинскому учету на территориях, где отсутствуют военные комиссариаты. Приказ Минфина России от 03.07.2006 № 90н.
15. Число муниципальных образований по типам [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru>.

Модель Рена-Мейднера в контексте трансформации шведского «государства всеобщего благосостояния»

В статье рассмотрены структурные изменения социально-политического курса послевоенной Швеции. Модель «фордистского» общества была ключевым элементом в этом государстве вплоть до второй половины XX в. И только после 1950-х годов выделились уникальные аспекты «шведской модели». Экономические меры по борьбе с инфляцией и безработицей Р. Мейднера и Ё. Рена оказали существенное влияние на данный процесс.

In this article the structural changes in the social and politic course of post-war Sweden are analyzed. The model of “fordist” society was the key element in this state up to the second half of 20th century. And only after 1950th the unique aspects of the “Swedish model” were distinguished. Economical measures to prevent inflation and unemployment by R. Meidner and G. Rehn made a great influence on this process.

Ключевые слова: «шведская модель», модель Рена-Мейднера, ЦОПШ, государство, политика, безработица, рынок труда.

Key words: Swedish model, Rehn-Meidner model, LO (Labour Organization), state, politic, unemployment, labour market.

Среди стран Скандинавии Швеция выделяется не только впечатляющими для столь малого государства экономическими показателями и высоким уровнем жизни. Её главной креатурой является весьма специфический социально-политический курс, стоящий в основе этих достижений. В научной литературе его обычно именуют «государством всеобщего благосостояния», или «шведской моделью». На практике – это ряд экономических, политических и социальных мер, ставящих своей целью благополучие отдельного гражданина в пределах национального взгляда на жизнь. Поэтому в монолитной, на первый взгляд, «шведской модели» можно обнаружить одну очень важную черту шведского характера – поиск компромиссов как на социально-бытовом уровне, так и на политическом. Это означает, что внутри «народного дома» находится множество других теорий, под влиянием которых происходили изменения в политической парадигме этого скандинавского государства.

В перечне таких теорий особо выделяется модель Рена-Мейднера, расцвет которой приходится на 1960-е годы. Она была выдвинута двумя экономистами Центрального объединения профсоюзов Швеции (ЦОПШ) – Рудольфом Мейднером и Ёстой Реном в качестве альтернативного варианта борьбы с рецессией и безработицей.

В России все ещё существует крайне отдалённое представление о ней. В некотором смысле она упоминается в отечественных пособиях по истории экономических учений. В политической науке модель Рена-Мейднера зачастую отождествляется со «шведской моделью». Присутствуют также научные исследования более поздних разработок Р. Мейднера в области фондов наёмных работников (И.Н. Викторов, например). Ни работы этого экономиста, ни работы шведских авторов, касающиеся анализа модели Рена-Мейднера, так и не были переведены на русский язык. Тем не менее в 2004 г. в России появилась книга Класса Эклунда «Наша экономика. Введение в макроэкономику», приоткрывающая для российского читателя всю суть взглядов Мейднера и Рена по вопросам экономических преобразований в Швеции второй половины XX в. В свете сказанного данная статья призвана, с одной стороны, показать отличительные особенности теории экономистов ЦОПШ от первоначальных разработок представителей Стокгольмской школы¹, стоявших у истоков особого шведского пути на пересечении капитализма и социализма. С другой стороны, представляет интерес и то, какое влияние Мейднер и Рен оказали на социально-политический курс послевоенной Швеции.

Начало классической «шведской модели» или модели «фордистского» общества было положено Социал-демократической рабочей партией Швеции (СДРПШ) в 1930-х годах. В то время в стране наблюдался демографический кризис, сопряжённый с низкой рождаемостью, высокими показателями смертности и массовой эмиграцией шведского населения [2]. Положение усугублялось проявившимися последствиями общемировой экономической рецессии. В 1932 г. безработица выросла почти до 25 %. Объём экспорта сократился, а ряд предприятий обанкротился [4, с. 382]. Поэтому модернистская идея «народного дома» получила поддержку в обществе.

Соответствующий концепт, пропагандировавший сплоченность, равенство и отсутствие классовых барьеров, был выдвинут буду-

¹ Стокгольмская школа – группа шведских экономистов (Э. Линдаль, Г. Мюрдаль, Б. Улин, Э. Лундберг), работавших в Стокгольме в 1930-х годах. Она действовала в те же годы, что и Дж. М. Кейнс, однако к аналогичным выводам в макроэкономике и теории спроса и предложения пришла самостоятельно.

щим премьер-министром Швеции П. А. Ханссоном ещё в 1928 г. С приходом социал-демократов к власти в начале 30-х годов он постепенно получает практическое применение. Реализуются меры по предотвращению безработицы и улучшению общего социального состояния в стране, выдвинутые экономистами Э. Линдалем, Г. Мюрдалем, Б. Улином и Э. Лундбергом. Анализируя рецессию в Швеции и как результат высокий процент безработицы, они независимо пришли к тем же выводам, что и известный английский экономист Дж. М. Кейнс. По их мнению, так называемая экспансионистская политика расширения экономики может рассматриваться в качестве наиболее эффективного способа повышения совокупного спроса. Государство должно воздействовать на общую величину спроса, так как, расширяя его объём, можно существенно снизить уровень безработицы, а сокращая спрос, можно устранить разрыв инфляции. В этом случае главный упор делался на увеличение расходов в государственном секторе, повышение размеров пенсий, пособий на детей и стипендий на обучение.

С другой стороны, предлагалось снизить налоги и тем самым повысить покупательскую способность населения, что и пытались осуществить социал-демократы. Успех политической программы СДРПШ, тем не менее, был бы немислим без Сальтшёбаденского соглашения.

В 1935 г. Объединение работодателей Швеции (ОРШ) выступило с предложением к ЦОПШ о двухстороннем урегулировании конфликтов и спорных моментов на рынке труда. Государство поддержало данную инициативу, однако уже в следующем году выдвинуло идею трёхстороннего участия в формировании трудового законодательства. Среди представителей ОРШ, предпочитавших самостоятельный диалог с трудовыми коллективами, правительственный замысел не получил должного понимания. Профсоюзы колебались, но в скором времени согласились с тем, что лучше совместно с работодателями решать спорные моменты на рынке труда, чем быть в альянсе с правительством социал-демократического меньшинства и, таким образом, получить законодательство, продиктованное парламентским большинством. В 1938 г. стороны пришли к необходимости совместного ведения коллективных переговоров и разрешению трудовых конфликтов по методу создания комитета по занятости на паритетных началах (Сальтшёбаденское соглашение от 20.12.1938 г.). Договор породил систему переговорного процесса в стране, которая стала важной предпосылкой для быстрого экономического и социального развития Швеции.

Дальнейшие изменения «шведской модели» связаны со Второй мировой войной и доминированием плановой экономики в жизне-

деятельности государства. В послевоенной Швеции не торопились отказываться от её преимуществ. «Программа рабочего движения» (1944 г.), в создании которой принимали участие Г. Мюрдаль и Ё. Рен, предполагала использование хозяйствования такого типа в мирное время. Она ставила своей целью не только заложить основу всеобщей системы социального обеспечения, но и сделать более эффективной и отлаженной частнопредпринимательскую экономику на случай возможной депрессии, аналогичной той, которая последовала после Первой мировой войны [3, с. 258]. Однако разруха в большинстве стран Западной Европы тех времён благоприятствовала шведской экспортной индустрии, специализировавшейся на сырье, полуфабрикатах и инвестициях. Тем не менее экономический подъем сменился в скором времени рецессией. «Экспортный бум вместе с высокими внутренними инвестициями и скрытым спросом на жильё и товары народного потребления, – пишет экономист Л. Эрикссон, – привели к перегреву шведской экономики второй половины 1940-х – начала 1950-х годов» [6, р. 10]. Коалиционное правительство СДРПШ и Крестьянского союза было вынуждено начать поиск новых методов противодействия экономическому спаду в стране. К решению проблемы присоединились Р. Мейднер и Ё. Рен.

В 1948 г. они использовали главный журнал шведских социал-демократов «Tiden» для начала дискуссии, которая закончится появлением модели Рена-Мейднера. Каждый из них опубликовал статью, где рассматривалась проблема инфляции, возникающая в ситуации полной занятости (Мейднер), и экономическая политика во времена полной занятости (Рен) [5, р. 18]. А на конгрессе ЦОПШ 1951 г. результаты совместного исследования были представлены в докладе «Профсоюзное движение и полная занятость» (Fackföreningsrörelsen och Full Sysselsättning). Что же собой представляет эта модель?

Оба экономиста ставили своей целью достижение полной занятости, низкой инфляции при высоком экономическом росте и равных доходах. В качестве эффективной меры Мейднер и Рен выдвигали рестриктивную экономическую политику, выражающуюся преимущественно в косвенном налогообложении. Ожидалось, что такая политика даст эффект сдерживания заработных плат как в кризисной обстановке, так и в среднесрочной перспективе, изменит распределение доходов в пользу трудящихся и увеличит государственные сбережения за счёт средств компаний. Данная мера далее будет способствовать реализации принципа «равной платы за равный труд», базирующегося на уже сложившейся системе переговорного процесса между ЦОПШ и ОРШ. Их сотрудничество, кроме того, приведёт к росту и структурным изменениям в экономике, потому как окажет давление на слабые производства и отрасли

промышленности. Возросшая вместе с тем безработица не будет спонтанным, но временным явлением. Благодаря активной политике на рынке труда в виде программы по переобучению и субсидий на мобильность трудовые ресурсы будут перенаправлены на поддержание наиболее устойчивых в период спада производств. При этом достигается равенство в отношении труда и заработной платы в разных отраслях промышленности.

Учитывая все предложения экономистов ЦОПШ, государством была инициирована экономическая перестройка, которую можно разделить на несколько этапов.

Первый этап характеризовался выравниванием заработных плат между отраслями промышленности и заводами, как того требовала модель Рена-Мейднера. Уже с 1948 г. начинается постепенное увеличение государственного присутствия на рынке труда посредством специально созданного Национального агентства по трудоустройству (Arbetsförmedlingen). Исходя из принципа «равной платы за равный труд» были уравнены мужские и женские заработные платы (с конца 1951 г.). Однако первое централизованное обсуждение по данной проблематике между ЦОПШ и ОРШ состоялось только в 1952 г., но координация не была постоянной характеристикой этих отношений вплоть до 1956 г. Существенно увеличились расходы на меры по стимулированию производственной и региональной мобильности. В 1961 г. был введён налог с продаж, заменённый в 1969 г. налогом на добавленную стоимость.

На втором этапе целью правительства стало выравнивание заработных плат внутри промышленности и заводов. В конце 1960-х гг. политика в этой сфере приняла более радикальные эгалитарные формы, отойдя от начального замысла выравнивания заработных плат среди работ сопоставимой трудности, риска и навыков в направлении «равной платы за весь труд». Решительным требованием профсоюзов стало улучшение относительных доходов низкооплачиваемых рабочих. В 1968 г. правительством совместно с ЦОПШ была принята «Программа активной экономической политики». Она предусматривала более эффективное посредничество государственных органов при трудоустройстве, увеличение ассигнований на переобучение рабочих, продление сроков выплаты пособий по безработице, включение периода безработицы в стаж. Тем не менее активная политическая программа на рынке труда была результатом неудачной кейнсианской политики «стой-иди»¹, нежели чем строгое применение системы Рена-Мейднера [6, р. 16].

¹ Политика «стой-иди» – экономическая политика, при которой попеременно используются меры стимулирования и сдерживания экономического роста.

Начиная с 1970-х годов вышеупомянутая модель теряет всякое влияние на экономическое развитие страны. Но отдельные положения, такие как программа по переобучению, получили дальнейшее применение. Этого явно не хватало для преодоления кризиса середины десятилетия (1975 г.). Вновь проявившаяся инфляция и массовая безработица потребовали более радикальных экономических мер. Казалось бы, предложение, выдвинутое Р. Мейднером насчёт создания фондов наёмных работников, должно придать иной вектор развития национальной экономике. На практике же третий этап закончился крахом всей системы переговорного процесса, а значит «шведской модели», в 1983 г. Фонды наёмных работников поставили под вопрос не только легитимность системы властных отношений, но и заставили ОРШ пересмотреть свои взгляды относительно совместного с ЦОПШ формирования заработных плат, поскольку смысл идеи фондов противоречил и капиталистическому укладу, и самому Сальтшёбаденскому соглашению [1, с. 3]. «Народный дом» в классическом варианте перестал существовать, а противоречия между официальным курсом и моделью Рена-Мейднера были очевидны.

Расхождения с экономической платформой «государства всеобщего благосостояния» были показаны Мейднером в статье «Почему провалилась Шведская модель?» (1993 г.). В ней автор последовательно объясняет свою точку зрения по теме социально-политического курса Швеции 70-х годов XX в. Его критика направлена, прежде всего, в сторону социалистического движения в этой стране: «Правда состоит в том, что первые шведские социал-демократы были марксистами, а их преемники сто лет спустя имели значительную слабость к рынку. Но марксистские элементы социал-демократической идеологии были исключены на раннем этапе, а идея национализации отброшена первым социал-демократическим правительством в 1920-х» [8, р. 211]. Дальнейшая несостоятельность социально-политической модели Швеции является результатом отхода от идей социализма. В этой связи Мейднер защищает основные его элементы – национализацию и уравнительную политику. Однако его понимание их представляет собой качественно новый подход к содержанию этих терминов. Например, его взгляды на уравнительную политику не шли дальше совместных действий ЦОПШ и ОРШ по стабилизации заработных плат на едином уровне. Государство неизбежно включается в данный процесс, однако знает свои пределы.

Но модель Рена-Мейднера с точки зрения политической ориентации на социализм была незавершённой. Её последней частью предположительно становятся фонды наёмных работников. Не столько очередная рецессия послужила поводом для возросшего

интереса к ним, сколько проблемы с решением вопроса о доходах трудящихся. На практике в 1970-х наблюдалась ситуация, при которой работники малодоходных предприятий получали надбавку, в то время как сотрудники крупных компаний были вынуждены сдерживать требования повышения заработных плат. Это привело к тому, что прибыли наиболее рентабельных предприятий увеличивались и, следовательно, происходило наращивание капитала. Чтобы противодействовать данному явлению, Мейднер в 1975 г. обратил внимание государственных чиновников и руководства ЦОПШ на внедрение новой меры в политике уравнивания заработных плат.

Сама идея создания фондов была не новой. На Конгрессе ЦОПШ 1951 г. уже обращались к ней, но только двадцать пять лет спустя она получила своё подробное описание в книге «Фонды наёмных работников. Подход к коллективному капиталообразованию». «Наши цели, – пишет Мейднер, – дополнить солидарную политику заработных плат, противодействовать концентрации активов, которые проистекают из самофинансирования и расширить влияние трудовых коллективов в промышленности» [7, р. 41]. В этом и состоит весь смысл фондов, куда и должны были, по мнению автора, поступать сверхприбыли от производств.

Однако на этом Мейднер не останавливается. Средства фондов в дальнейшем превращаются в акции, и, таким образом, постепенно экономика переходит из рук частных собственников в коллективное владение. То есть речь идёт о национализации не в привычном понимании, где общенародно государство, как это было в СССР, занимается экспроприацией земли, промышленных и финансовых предприятий. Напротив, «это был структурный реформизм, сфокусированный на условиях собственности и ставивший своей целью разрушение врождённого конфликта капиталистических имущественных отношений в принципиально ином виде, чем чистая национализация или жестокая революция» [9, р. 21].

Кроме того, Мейднер и Рен в отличие от идеологов «шведской модели» предлагали набор взаимосвязанных экономических мер. Власть, работодатели и профсоюзы путем согласованных совместных решений улучшают социальное положение граждан.

Подводя итог, необходимо отметить то важное влияние, которое оказала модель Рена-Мейднера на социально-политический курс Швеции. Приблизительно до второй половины XX в. это государство придерживалось так называемой модели «фордистского» общества по образцу США. И только после 1950-х годов выделились исключительные аспекты «шведской модели». В этом огромная заслуга Р. Мейднера и Ё. Рена. Ставя перед собой цель противодействия инфляции и безработице, они пришли к качественно иному пониманию экономических, политических и социальных

процессов, отличному от изначального конструкта «народного дома». Модель Рена-Мейднера более социально-ориентирована. Это своеобразный вариант социализма в либеральной оболочке, где делается упор на трёх моментах: стабилизации (сдерживании) доходов на едином уровне; изменении баланса сил между работодателем и трудящимся в пользу последнего и расширении государственного присутствия на рынке труда. Меры экономистов ЦОПШ для предотвращения рецессии не были новаторскими, но в таком сочетании их можно назвать уникальным вкладом в макроэкономику. Единственной проблемой было лишь то, что они не имели целостного вида. К моменту разговоров о внедрении фондов наёмных работников от предыдущих разработок экономистов ЦОПШ уже отказались. Этот факт, а также то, что по некоторым позициям, таким как, например, солидарная политика заработных плат и идея коллективных переговоров, модель Рена-Мейднера повторяла заявленные СДРПШ ещё в 1930-е годы цели, сделали невозможным их [мер] реализацию. Поэтому неудивительно, что в большинстве случаев модель Рена-Мейднера рассматривают сквозь призму общего социально-политического курса Швеции, и сам Мейднер много позже был склонен видеть в ней модификацию кейнсианства.

Список литературы

1. Викторов И.Н. Борьба вокруг фондов наёмных работников в условиях кризиса шведской модели (1970-е – середина 1980-х гг.): автореф. дис. ... канд. истор. наук. – Екатеринбург, 2005. – 26 с.
2. Карлсон А. Шведский эксперимент в демографической политике. Гуннар и Альва Мюрдали и межвоенный кризис народонаселения. – М.: ИРИСЭН, 2009. – 312 с.
3. Мелин Я., Юханссон А. История Швеции. – М.: Весь Мир, 2002. – 400 с.
4. Эклунд К. Наша экономика. Введение в макроэкономику. – М.: Шк. полит. исслед., 2004. – 528 с.
5. Ekholm E. The Swedish model and the Rehn-Meidner model. A definition of the Swedish model and comparison to the Rehn-Meidner model. – Jönköping, 2010. – 43 p.
6. Erixon L. The Rehn-Meidner model in Sweden: its rise, challenges and survival. – Stockholm, 2008. – 76 p.
7. Meidner R. Employee Investment Funds. An Approach to Collective Capital Formation. – Oxford, 1978. – 132 p.
8. Meidner R. Why did the Swedish model fail? // Socialist Register 1993: Real problems false solutions. V. 29. – London. – P. 211–229.
9. Sjöberg S. Collective Capital Formation for Economic Democracy; the Fordist History in Germany and Sweden and the Post-Fordist future. – Gävle, 2007. – 28 p.

УДК 338.14:504.5:621.43.064

Е. Г. Цыплакова

Анализ климатических условий и их влияние на эколого-экономический ущерб при эксплуатации автотранспорта

В статье представлена картина загрязнения Санкт-Петербурга токсичными выбросами автотранспорта зимой. Предложены пути повышения безопасности двигателей автомобилей.

The article presents a picture of pollution in St. Petersburg with toxic emissions of motor transport in the winter. The ways of improving the safety of car engines are suggested.

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

Key words: automobile transport, harmful substances, environment, toxicity, pollution, engine, vehicle, technical condition of the environmental danger.

Для обоснования задач исследований и соответствующих им практических рекомендаций по оздоровлению воздушной среды Санкт-Петербурга необходимо прежде всего проанализировать общие природные особенности региона в целом, а затем рассмотреть особенности влияния отдельных климатических факторов на величину эколого-экономического ущерба.

Климатические условия существенно влияют на организацию эксплуатации, хранения автомобилей и на их технико-экономические и экологические показатели. Поэтому, рассматривая вопросы величины эколого-экономического ущерба от автомобилей, следует учитывать климатические условия конкретного района с целью увеличения надежности автомобилей при их эксплуатации и уменьшения вредного воздействия на окружающую среду.

Как показал анализ литературных источников, на состояние и состав городской воздушной среды влияют климатические и метеорологические особенности региона, которые определяются совокупностью природных факторов. Основными природными факторами, влияющими на климатические и метеорологические особенности региона и отдельных его районов, являются:

- атмосферная крупномасштабная циркуляция, деятельность циклонов, антициклонов и воздушных масс различного происхождения;

- ветровой режим по скорости и направлению;
- приток солнечного тепла;
- физико-географические особенности региона и его районов (рельеф местности, растительность, длительность снежного покрова и т. п.).

На формирование климата большое влияние оказывает атмосферная циркуляция. Наиболее существенные изменения погоды происходят в связи с перемещением и эволюцией воздушных масс, атмосферных фронтов, циклонов и антициклонов.

Климату Санкт-Петербурга свойствен умеренный и влажный характер. Он относится к переходному типу от морского к континентальному с умеренно холодной зимой и нежарким летом. Это связано с географическим приморским положением города на северо-западе и циркуляцией воздушных масс.

Другим фактором климатообразования в Петербурге является сухой и холодный арктический воздух, проникающий с севера и северо-востока из полярной области высокого давления. Воздействует также континентальный воздух, приходящий с востока и юго-востока из Центральной Азии. Однако наибольшее климатообразующее значение имеют массы воздуха, поступающие из Атлантики.

Частые циклоны обуславливают многолетнюю изменчивость погоды и ее неустойчивость в течение года.

Техногенные факторы (пыль, дым и пр.) создают особый микроклимат в городе. Поэтому летом в центре города днем температура бывает на 2–3 градуса выше, чем в районах, прилегающих к центру, и даже в призаливной части. Зимой же эта разница может достигать 10–12 градусов по сравнению с пригородами.

Средняя годовая температура воздуха – плюс 4,3 градуса. Самый холодный месяц – февраль: средняя суточная температура в этом месяце -7,9 градуса, а в январе -7,7 градуса. Самый жаркий месяц – июль (+17,8 градуса). Средняя продолжительность всего периода с положительной средней суточной температурой – 222 дня, с температурой выше 5 градусов – 165 дней, с отрицательной температурой – 143 дня.

Осадков в среднем в год выпадает около 673 мм, но испарение влаги примерно на одну треть меньше этого количества, что и обуславливает повышенное увлажнение.

Влажность воздуха в Петербурге в среднем в год – около 75 %, летом – 60–70 %, а зимой – 83–88 %. Бывают дни, когда этот показатель достигает 95 % и даже больше.

Для города характерна сезонная и помесечная неравномерность выпадения осадков. Их максимум приходится на август, а минимум – на март. В течение года среднее количество дней с осадками – около 200 мм, причем большая часть атмосферных

осадков выпадает с апреля по октябрь. В холодный период количество дней с осадками (снег, град, иней) – 61 мм.

В среднем в год в Петербурге бывает лишь 30 безоблачных, солнечных дней. Наибольшая облачность – зимой (свыше 80 % дней), а наименьшая – летом (около 50 % дней). Количество дней с туманами в среднем в год – около 32.

Сформировавшаяся в Петербурге многолетняя роза ветров характеризуется преобладанием ветров западного направления. Ветры, наиболее сильные осенью и зимой, достигают в это время года скорости более 10 м/с. Средняя же годовая скорость ветра около 3 м/с.

Зима в Петербурге обычно наступает в самом начале декабря, хотя бывает, что снег выпадает в первых числах ноября или января. Для городской зимы характерны оттепели, особенно в первую половину этого времени года. Второй же половине присуща более холодная погода. Весна наступает в конце марта, когда начинает таять снег. Средняя суточная температура выше нуля наступает, как правило, в начале апреля. Однако еще в мае бывают заморозки, чаще всего в ночное время. С прекращением заморозков связывается наступление лета, хотя даже в начале июня отмечалось выпадение снега. С возобновлением заморозков (со второй половины сентября) наступает осень. В конце ноября средняя суточная температура падает ниже нуля, осень заканчивается.

Как показывает анализ литературных данных, степень атмосферных загрязнений зависит от следующих природных факторов: направления и скорости ветра, температуры и влажности воздуха, рельефа местности и характера растительности. Такие природные факторы, как отрицательная температура, ветер, давление, влажность, снег и т. д., существенно влияют на организацию эксплуатации, хранение автомобилей, их технико-экономические и экологические показатели и, соответственно, на величину эколого-экономического ущерба.

В связи с этим в рамках данной работы представилось целесообразным рассчитать эколого-экономический ущерб от автотранспортных средств с целью получить оценку в денежной форме возможных отрицательных последствий воздействия автотранспортного комплекса при эксплуатации в различные периоды времени года.

Эколого-экономический ущерб был рассчитан с помощью методики экономической оценки предотвращенного экологического ущерба. Методика предназначена для получения укрупненной эколого-экономической оценки ущерба, предотвращенного в результате осуществления экологического контроля, реализации экологических программ и природоохранных мероприятий и т. д.

Предотвращенный экологический ущерб от выбросов в атмосферный воздух загрязняющих веществ передвижным транспортом рассчитывается по формуле:

$$Y_{\text{пр}} = K_{\text{э}} \times Y_{\text{удг}} \times \sum_{i=1}^N \Delta M_{\text{ктр}} \times K_{\text{э}i}$$

где $Y_{\text{пр}}$ – предотвращенный экологический ущерб от загрязнения атмосферного воздуха выбросами от передвижных источников в r -м регионе в течение отчетного периода времени в результате осуществления n -го направления природоохранной деятельности, тыс. руб.;

$Y_{\text{удг}}$ – показатель удельного ущерба атмосферному воздуху, наносимого выбросом единицы приведенной массы загрязняющих веществ на конец отчетного периода времени для r -го экономического района РФ, руб./усл. т;

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

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

i – индекс загрязняющего вещества или группы загрязняющих веществ;

N – количество учитываемых групп загрязняющих веществ;

$\Delta M_{\text{ктр}}$ – фактическое снижение выброса i -го загрязняющего вещества от k -й единицы передвижного транспорта в течение отчетного периода времени, т.

Примеры расчетов приведены на рис. 1–5.

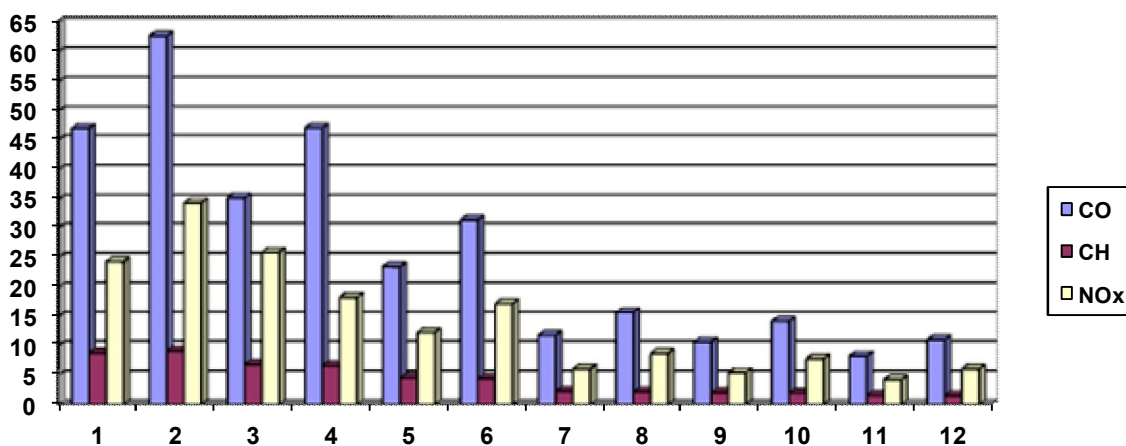


Рис. 1. Величина годового предотвращенного ущерба, тыс. руб.:

- 1 – холодный период, 400 автомоб.;
- 2 – теплый период, 400 автомоб.;
- 3 – холодный период, 300 автомоб.;
- 4 – теплый период, 300 автомоб.;
- 5 – холодный период, 200 автомоб.;
- 6 – теплый период, 200 автомоб.;
- 7 – холодный период, 100 автомоб.;
- 8 – теплый период, 100 автомоб.;
- 9 – холодный период, 90 автомоб.;
- 10 – теплый период, 90 автомоб.;
- 11 – холодный период, 70 автомоб.;
- 12 – теплый период, 70 автомоб.

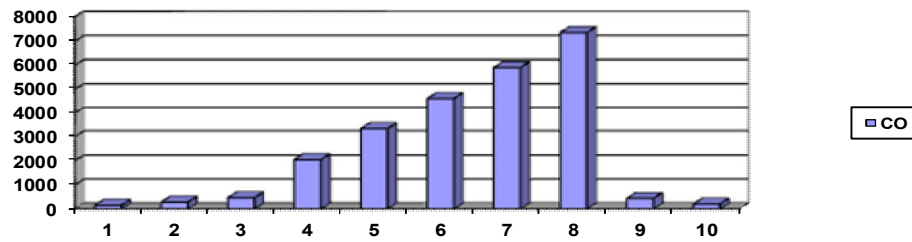


Рис. 2. Величина предотвращенного ущерба, тыс. руб., от выбросов CO, г/мин, от автомобиля при выезде с территории стоянки и возврате при разных температурах окружающей среды: 1 – (+20 °С); 2 – (+10 °С); 3 – (+5 °С); 4 – (-5°...-10°); 5 – (-10°...-15°); 6 – (-15°...-20°); 7 – (-20°...-25°); 8 – (ниже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

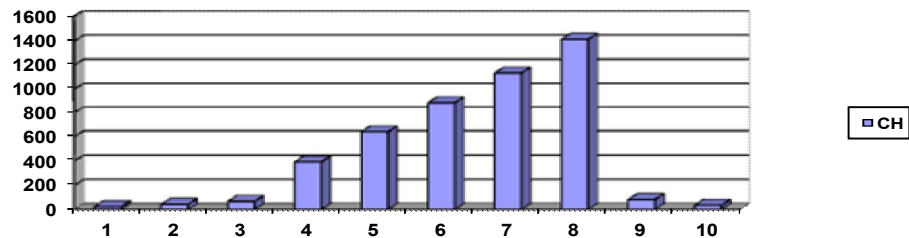


Рис. 3. Величина предотвращенного ущерба, тыс. руб., от выбросов CH, г/мин, от автомобиля при выезде с территории стоянки и возврате при разных температурах окружающей среды: 1 – (+20 °С); 2 – (+10 °С); 3 – (+5 °С); 4 – (-5°...-10°); 5 – (-10°...-15°); 6 – (-15°...-20°); 7 – (-20°...-25°); 8 – (ниже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

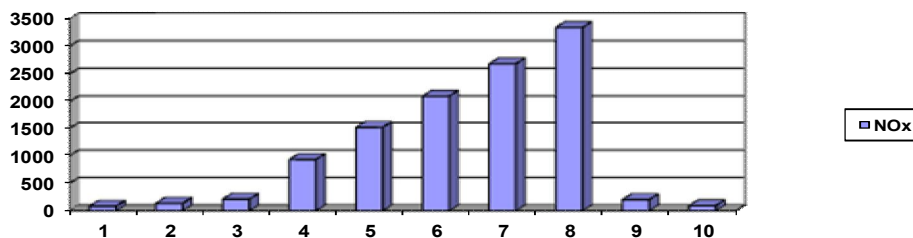


Рис. 4. Величина предотвращенного ущерба, тыс. руб., от выбросов NOx, г/мин, от автомобиля при выезде с территории стоянки и возврате при разных температурах окружающей среды: 1 – (+20 °С); 2 – (+10 °С); 3 – (+5 °С); 4 – (-5°...-10°); 5 – (-10°...-15°); 6 – (-15°...-20°); 7 – (-20°...-25°); 8 – (ниже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

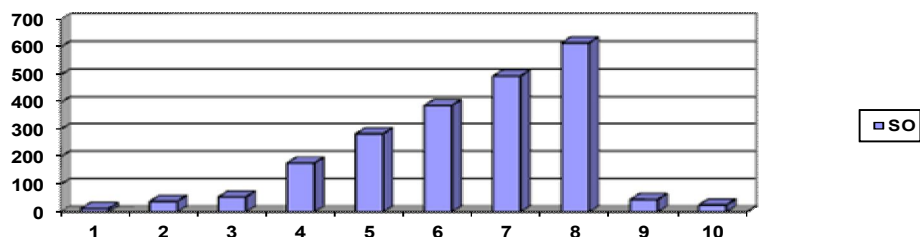


Рис. 5. Величина предотвращенного ущерба, тыс. руб., от выбросов SO_2 , г/мин, от автомобиля при выезде с территории стоянки и возврате при разных температурах окружающей среды: 1 – (+20 °C); 2 – (+10 °C); 3 – (+5 °C); 4 – (-5°...-10°); 5 – (-10°...-15°); 6 – (-15°...-20°); 7 – (-20°...-25°); 8 – (ниже -25°); 9 – предпусковой разогрев двигателя при отрицательных температурах; 10 – подогрев двигателя при межсезонной стоянке

Из приведенных рисунков видно, что максимальный ущерб приходится на холодный период времени года. С понижением температуры воздуха величина ущерба увеличивается. Как видно из рисунков, снизить величину ущерба можно за счет применения теплоэлектронагревателей для облегчения пуска двигателя автомобиля. Особенно эффективен разогрев двигателя в период межсезонной стоянки автомобиля. Другим способом снижения ущерба является поддержание автомобиля в технически исправном состоянии.

Техническое состояние транспортных средств оказывает заметное влияние на выброс вредных веществ. Отказы по основным агрегатам, влияющие на выбросы автомобиля, распределены следующим образом: система питания – 38 %, двигатель – 26 %, система зажигания – 21 % и трансмиссии – 15 %. Только из-за отсутствия необходимой регулировки карбюратора бензинового двигателя внутреннего сгорания выброс оксида углерода может возрасти в 4–5 раз. В зимний период времени эти показатели увеличиваются. Из этого следует, что для снижения эколого-экономического ущерба автотранспорт должен находиться в технически исправном состоянии вне зависимости от климатических условий региона, а для этого проанализируем, как воздействуют факторы среды на системы и агрегаты автомобиля.

Как показал проведенный анализ, основным показателем, характеризующим климатические условия, является температура наружного воздуха, оказывающая непосредственное влияние на физико-химические свойства эксплуатационных материалов, а следовательно, на пусковые качества и работу двигателей и других агрегатов автомобилей, и их воздействие на экологию окружающей среды.

Наименьшее количество оксида углерода, углеводородов и окислов азота выбрасывается автомобилями при температуре окружающей среды 20 °С. С увеличением температуры усиливаются процессы испарения топлива, что приводит к увеличению концентрации вредных веществ в ОГ автомобиля (рис. 6). Действие вредных веществ усиливается летом в условиях высоких температур повышенной солнечной радиации. Низкие температуры отрицательно влияют на состояние агрегатов и эксплуатационных материалов, усложняют обслуживание автомобиля, уменьшают его надежность, увеличивают интенсивность изнашивания автомобилей, их агрегатов и механизмов, затрудняют пуск двигателей, увеличивают время прогрева двигателя, ухудшают экономичность (увеличивают расход топлива), что приводит к увеличению концентраций вредных веществ в ОГ автомобиля. На основании обобщения данных, полученных при испытаниях в различных лабораториях Западной Европы на двигателях, было установлено, во сколько раз в среднем эмиссия вредных веществ при холодном пуске двигателя при различных температурах воздуха превышает эмиссию этих же веществ при работе прогретого двигателя. Сводные результаты в виде отношения $e_{хол} / e_{гор}$ – эмиссия при работе холодного и прогретого двигателя показаны на рис. 7.

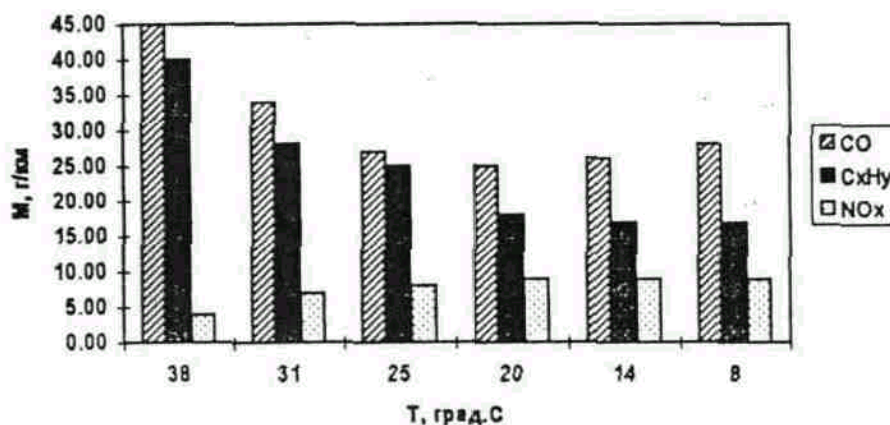


Рис. 6. Зависимость пробеговых выбросов углерода, углеводородов и диоксида азота от температуры окружающей среды. Скорость движения автомобиля 32 км/ч

Как видно из рис. 7, при температуре окружающей среды минус 10° эмиссия CO при пуске холодного двигателя в пять раз больше, чем при пуске прогретого, CH – в три раза больше, NOx – 1,4 раза больше.



Рис. 7. Эмиссия токсичных веществ при холодном и горячем пуске двигателя: 1 – CO; 2 – CH; 3 – NOx

Фракционный состав и упругость паров выпускаемых автомобильных бензинов может обеспечить достаточную испаряемость их только при положительных температурах. Начиная с 0 °C и ниже испарение происходит настолько неполно и медленно, что большая часть засасываемого топлива скапливается во впускном трубопроводе в виде жидкой пленки. При отрицательных температурах в сочетании с сильными ветрами вследствие охлаждения двигателя процесс распыливания и испарения топлива ухудшается еще больше, что способствует увеличению выброса продуктов неполного сгорания топлива.

Скорость ветра и влажность наружного воздуха оказывают влияние на интенсивность отвода тепла от агрегатов автомобиля, приводя к снижению их температурного режима во время движения и межсменной стоянки.

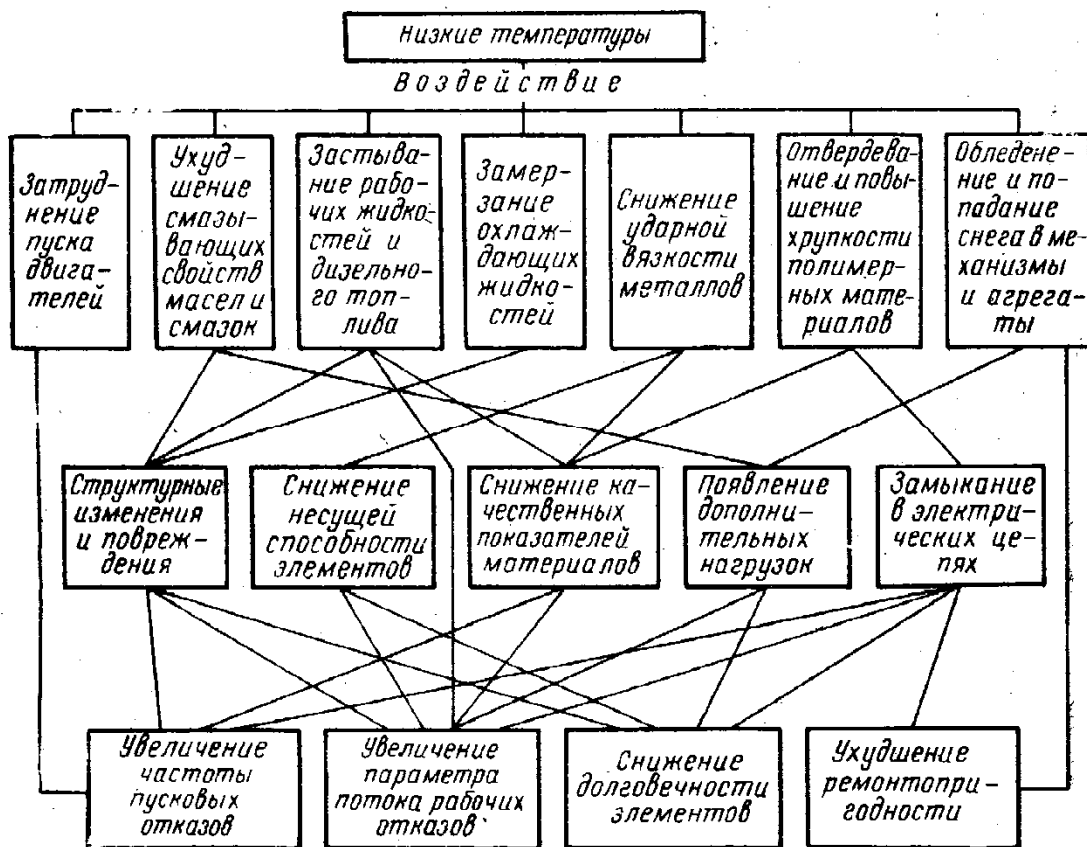
Ветер в значительной степени ускоряет остывание нагретых деталей и механизмов автомобиля, усложняет его техническое обслуживание, так как увеличение скорости ветра на 1 м/с равнозначно по интенсивности охлаждения снижению температуры воздуха на 10 %. Необходимо учитывать также, что снег, измельченный под воздействием низкой температуры и сильного ветра, легко проникает через щели и отверстия в кабину, кузов, недостаточно защищенные механизмы, подкапотное пространство и т.д. Попадая, например, в подкапотное пространство, снег проникает в приборы электрооборудования, прерыватель-распределитель, нарушая их работу, замыкает контакты, затрудняет пуск двигателя и т.д. Затруднения при пуске двигателя, повышенный износ деталей, агрегатов и механизмов, перерасход топлива увеличивают вредное воздействие автомобиля на окружающую среду.

Влажность воздуха влияет на обледенение таких деталей карбюратора, как дроссельная заслонка, диффузор, жиклеры. При вы-

сокой влажности воздуха (95...100 %) и температуре, близкой к нулю, возможно отложение льда на заслонке и других деталях карбюратора, которое будет препятствовать нормальному движению заслонки, и состав горючей смеси будет заметно отличаться от оптимального, в результате чего перерасход бензина может достигать 10 %, а содержание СО в отработавших газах повысится на 30...40 %. Образование льда в диффузоре вызывает значительное обогащение рабочей смеси и снижение экономичности двигателя. Обледенение жиклеров приводит к ухудшению поступления топлива в камеры сгорания двигателя. Все это приводит к повышению токсичности выхлопных газов. С понижением температуры наружного воздуха снижается и влажность, особенно при температуре минус 20 °С и ниже.

Особенно труден при зимней эксплуатации машин пуск холодного двигателя. Каждый пуск и прогрев двигателя при температуре +5 °С дает такой же износ, как и при пробеге автомобиля с прогретым двигателем, равном 30–40 км. При пуске же холодного двигателя с вязким маслом на морозе износ может быть равноценным износу за пробег автомобиля 200–250 км. Многочисленными исследованиями и практикой установлено, что износы при пуске и прогреве плохо разогретого двигателя составляют большую часть (свыше 60 %) общих износов за все время эксплуатации автомобиля. Каждый пуск двигателя зимой без предварительного разогрева приводит к весьма интенсивному образованию износов основных деталей: цилиндров, поршневых колец, шеек коленчатого вала и др., что в свою очередь способствует увеличению выбросов вредных веществ в атмосферу.

В процессе эксплуатации текущие неисправности, износ деталей и нарушения регулировки приводят к ухудшению показателей токсичности и топливной экономичности, особенно при эксплуатации автомобиля в зимних условиях. Изменение интенсивности изнашивания, естественно, влияет на показатели надежности, экономичности и экологичности. Общая схема воздействия низких температур на показатели надежности машин показана на рис. 8. Снижение надежности машин при отрицательных температурах вызывается рядом причин. В первую очередь, эти причины приводят к увеличению частоты пусковых отказов, снижению долговечности элементов машин, ухудшению ремонтпригодности, что в свою очередь приводит к ухудшению показателей токсичности и топливной экономичности.



Увеличение вредного воздействия на окружающую среду

Рис. 8. Общая схема воздействия отрицательных температур на показатели надежности автомобилей

В условиях отрицательных температур снижается мощность двигателя и увеличивается расход топлива, что объясняется переохлаждением и неприспособленностью некоторых двигателей для эксплуатации в условиях отрицательных температур (рис. 9).

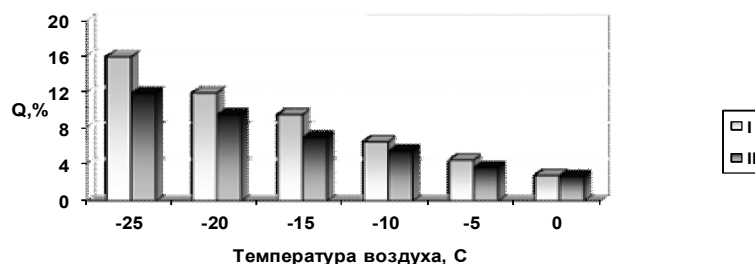


Рис. 9. Зависимость расхода топлива от температуры окружающего воздуха: а – удельного для двигателей; 1 – карбюраторного; 2 – дизеля

Таким образом, преждевременный износ и недостаточный технический уровень автомобильной техники приводит к перерасходу до 12–15 % топлива, а следовательно, и увеличивает на 15–20 % объем вредных выбросов в атмосферу. Кроме того, преждевременный износ деталей и агрегатов из-за негерметичности приводит к непосредственному загрязнению окружающей среды канцерогенными продуктами сгорания.

Как показал анализ литературных данных, при эксплуатации автомобиля с отклонениями параметров технического состояния от нормативных расход топлива может возрасти на 40 %, а токсичность отработавших газов – в несколько раз.

В карбюраторных двигателях автомобилей эти показатели снижаются: из-за отклонений в системе питания – на 30...40 %, в системе зажигания – на 25...30 %, в механической части двигателя – на 20...25 %, в трансмиссии и ходовой части – на 15 %. Наибольшее влияние на превышение выбросов СО оказывает нарушение регулировок в системе питания: нормы стандарта могут быть превышены на 70 % и более.

В дизельных двигателях практически любая неисправность топливоподающей системы влияет на дымность отработавших газов: это закоксовывание сопловых отверстий и деформация струй топлива, неравномерность цикловой подачи по цилиндрам, уменьшение давления впрыска. Увеличение цикловой подачи сверх номинальной на 25 % увеличивает дымность отработавших газов на 40 %. В результате естественного износа деталей топливной аппаратуры расход топлива к моменту исчерпания ресурса возрастает на 8...10 %, дымность – на 20...30 %. С понижением температуры окружающего воздуха показатели токсичности увеличиваются.

Ухудшение пусковых свойств топлива, вызванных отрицательными температурами, может являться причиной отложений на впускных клапанах. Между отложениями на деталях и топливной аппаратуре и токсичностью отработавших газов наблюдается непосредственная связь. Например, выявлена прямая зависимость между отложениями на впускных клапанах двигателей с непосредственным впуском бензина и содержанием СО, NOx и углеводородов в отработавших газах. При эксплуатации двигателя с непосредственным впрыском бензина эти отложения достигают 2 мм толщины и, имея пористую структуру, адсорбируют легкие фракции топлива, не пропуская их в цилиндры. После очистки поверхностей клапанов токсичность отработавших газов снова снижается. Это наблюдается только при пуске холодного двигателя.

При разности температур наружного воздуха и топлива, находящегося в баке автомобиля, содержащаяся в воздухе влага оседает в виде инея на свободных от топлива стенках бака, который, попадая в топливо, вызывает резкое увеличение содержания в нем воды. Капли воды, попадающие вместе с топливом в топливопрово-

ды, могут замерзнуть и закупорить каналы и приборы питания ледяными пробками.

В условиях зимней эксплуатации автомобилей ухудшаются условия работы механизмов и деталей трансмиссии и подвески. Техническое состояние трансмиссии оказывает значительное влияние на количество вредных выбросов и расход топлива автомобилями.

Разогрев масла в механизмах трансмиссии при эксплуатации автомобилей зимой зачастую производится за счет тепла, выделяющегося от трения при работе под нагрузкой. При этом масло разогревается очень медленно, и до нагрева до температуры 10...15 °С шестерня и подшипники работают без достаточной смазки, что повышает интенсивность их износа. Установлено, что износ зубьев шестерен и подшипников главной передачи автомобилей, работающих продолжительное время на масле, имеющем температуру минус 5 °С и ниже, в 10...12 раз выше, чем износ этих деталей при работе их в масле, имеющем температуру +35 °С и выше.

Несвоевременная подача масла к местам трения ведет не только к увеличенным износам, но может привести к аварии двигателя (выплавление подшипников и задиры шеек коленчатого вала, поршней цилиндров и других деталей).

Автомобили, находясь на безгаражной стоянке, подвергаются воздействию отрицательных температур, ветра и атмосферных осадков, что вызывает разрушение окраски, коррозию деталей автомобилей.

Все вышесказанное показывает сложность и многообразие влияния факторов среды на эксплуатацию и экологичность автомобильного транспорта и, следовательно, на величину эколого-экономического ущерба. Поэтому к решению проблемы повышения эффективности работы автомобильного транспорта в зимний период года и снижения его вредного воздействия на окружающую среду следует подходить, учитывая влияние факторов всего комплекса.

В этих условиях необходим тщательный приборный контроль за техническим и экологическим состоянием автотранспорта, а также экологический контроль территорий, используемых для безгаражного хранения автотранспорта, особенно на импровизированных дворовых стоянках.

Поддержание двигателей и автомобилей в технически исправном состоянии – одно из основных, но далеко не единственное условие снижения эколого-экономического ущерба от автотранспорта, особенно при зимней эксплуатации. Выбросы вредных веществ и расход топлива в значительной степени зависят от соблюдения правил использования автомобилей, включающих в себя качество применяемых топлива и смазки, норм их расхода, рациональных методов и приемов вождения автомобиля, методы хранения подвижного состава и ряда других факторов, зависящих от водителей и обслуживающего персонала.

УДК 338.482.001.76

Р. А. Арутюнян

Экспансия международных гостиничных брендов на Российский рынок: проблемы и возможности

В статье исследован рынок – потенциал развития гостиничной отрасли России и Санкт-Петербурга. Проанализированы показатели экономической деятельности гостиничного фонда с разделением на виды объектов размещения. Выявлены потенциальные возможности деятельности для международных гостиничных операторов на Российском рынке.

The article presents the results of the market research of the potential development of the hotel industry in Russia and St. Petersburg in particular. The analysis of the economic performance of the St. Petersburg hotels, with the division into types of accommodation and territoriality is given. Key challenges and risks in investing activities for international hotel operators in the Russian market are paid attention to.

Ключевые слова: инвестиции, гостиницы, туризм, показатели, сфера услуг, гостиничные бренды, сфера гостеприимства.

Key words: investments, hotels, tourism, activities, service industry, hotel industry, hotel brands.

В настоящее время рынок гостиничных услуг России и Санкт-Петербурга активно развивается, благодаря поддержке туризма на федеральном и региональном уровнях, что способствует возрастанию потока как бизнес-туристов, так и группового туризма.

Учитывая данный фактор, а также в целом положительные основные макроэкономические показатели России, международные гостиничные операторы активно проводят экспансию на российский рынок гостиничных услуг. Рынки Москвы и Санкт-Петербурга широко охвачены основными игроками мировой гостиничной индустрии. Интерес инвесторов вызывают регионы, большинство из которых не обладают отелями международных гостиничных операторов, что является, несомненно, преимуществом для последних ввиду увеличившихся деловых поездок в регионы и нехватки средств размещения европейского уровня [4].

Иностранные инвесторы оценивают перспективность и высокую рентабельность качественного номерного фонда в крупных городах

России также ввиду того, что ключевые показатели эффективной экономической деятельности, такие как: «доход на номер», «средняя стоимость номера», «средняя загрузка отеля» сохраняются на достаточно высоком уровне даже по отношению к густонаселенным европейским городам с высокой конкуренцией внутри рынка [3].

Проведенное автором статьи исследование въездного потока туристов в Россию показывает, что наблюдается ежегодный прирост, являющийся привлекательным фактором для инвесторов. При анализе числа въезжающих иностранных туристов в Россию выявлен рост потока туристов в 2011 г. в целом на 200 тыс. человек по сравнению с предыдущим годом, очевидно, что данный показатель практически сравнялся с «докризисным» 2008 г. (рис. 1) [2].



Рис. 1. Динамика пребывания иностранных туристов в Российскую Федерацию в 2007–2011 гг., тыс. чел.

Динамика пребывания иностранных туристов в Российскую Федерацию показывает устойчивую тенденцию роста, что особо отмечается в 2011 г. Однако по данным исследования WorldTravelandTourismCouncil (WTTC) этот показатель значительно ниже среднеевропейских, где туризм в среднем составляет 2,3 % от ВВП, а в некоторых странах сопоставим с основным источником доходов населения.

Такая ситуация в России объясняется, прежде всего, отсутствием маркетинговой программы по развитию туристического бренда России, ориентацией на высокий сегмент, что приводит к сокращению количества туристов среднего класса и студентов, слаборазви-

той инфраструктурой гостиничной отрасли и недостаточным уровнем качества сервисного обслуживания по сравнению со среднеевропейскими странами.

При этом в отрасли туризма в России, которую, прежде всего, формируют гостиничный бизнес, авиакомпании, туристические фирмы, организации общепита, задействовано 3 871 000 работников, что составляет 5,5 % от всей доли занятого населения России, и по прогнозам WTCC эта цифра возрастет на 1,6 % и составит 3 932 500 работников к концу 2012 г. [2].

Следующей важной составляющей в исследовании рынка потенциала развития гостиничной отрасли является развитие сетевых отелей. При этом следует отметить, что крупные сетевые отели внедрились свои объекты на российский рынок и в дальнейшем планируют расширять свое присутствие.

В настоящее время на Российском рынке гостиничных услуг представлены следующие международные сети отелей: Accor, Four Seasons Hotels & Resorts, Hilton Hotels Corporation, Hyatt, InterContinental Hotels Group, Kempinski, Lotte Hotels & Resorts, Mandarin Oriental Hotel Group, Marriott, Raffles Hotels & Resorts, Shangri-La Hotels & Resorts, Starwood Hotels & Resorts, Swissotel Hotels & resorts, The Rezidor Hotel Group, Wyndham Worldwide.

Один из наиболее результативных с точки зрения прироста предложения стал 2010 г. – в эксплуатацию было введено почти 18 % всех действующих номеров. Такое существенное расширение номерного фонда во многом стало результатом переноса сроков ввода ряда объектов с кризисных 2008–2009 гг. на 2010 г., а также перехода нескольких ранее независимых гостиниц под управление операторов.

В текущем году темпы прироста предложения несколько замедлились по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года.

Также следует отметить, что международные бренды привлекают и подъем активности России на мировой спортивной арене. Так, к 2014 г. в Сочи планируется построить 30 новых гостиниц на 25,4 тыс. номеров, при этом предстоит капитально реконструировать 3 тыс. номеров уровня трех, четырех и пяти звезд. Новые возведенные объекты после проведения Зимних игр начнут активно привлекать туристов в новый номерной фонд, что будет способствовать увеличению их доходности.

Итоги развития рынка гостиничной недвижимости в Северной столице показали активный рост за 2010 г.: на конец декабря 2010 г. в Петербурге функционирует 645 гостиниц с общим номерным фондом 27,3 тыс. номеров, а качественные гостиницы (категории 3, 4 и

5 звезд) составляют порядка 60 % от общего номерного фонда Санкт-Петербурга (рис. 2) [5].



Рис. 2. Структура номерного фонда гостиниц Санкт-Петербурга по классам, в процентах к общему числу

Говоря об анализе номерного фонда, следует отметить неравномерность распределения качественных гостиниц по районам Санкт-Петербурга. Основная часть гостиниц приходится на центр города и представляет собой либо крупные сетевые отели, либо мини-гостиницы среднего уровня и лишенные возможности собственного входа и организаций питания для гостей. При этом наблюдается следующая концентрация качественных гостиничных номеров по районам: в Центральном – 30 %, Московском и Василеостровском – по 14 %, а в Адмиралтейском – 13 %. Согласно Программе развития гостиничной инфраструктуры Санкт-Петербурга с целью приближения к европейскому уровню планируется увеличить общий номерной фонд до 32 072 [3].

Таким образом, потенциал рынка гостиниц составляет еще около 5 тыс. номеров, и при текущих темпах строительства гостиниц в 1 200 – 1 400 номеров в год для насыщения рынка гостиниц потребуется около четырех лет.



Рис. 3. Динамика ежегодного увеличения номерного фонда гостиниц Санкт-Петербурга, номеров в год

Проведенный анализ развития номерного фонда гостиниц свидетельствует о его позитивной динамике (рис. 3): так, например, в течение 2010 г. в Санкт-Петербурге были открыты 24 гостиницы на 1 419 номеров, и без учета мини-отелей и хостелов ввод гостиниц за 2010 г. составил 10 объектов общей вместимостью 1 273 номера, большая часть из которой имеет сетевое происхождение; в 2011 г. введено порядка 10 гостиниц с общим номерным фондом более 1 200 номеров.

В 2010 г., по оценкам экспертов, количество посетивших Санкт-Петербург туристов составило 5,1 млн чел. Международные гостиничные операторы в ближайшие годы намерены расширить свое присутствие в Северной столице, так как уверены в дальнейшем росте туристического потока. При этом следует учитывать, что спрос на гостиницы носит сезонный характер: с апреля по октябрь номера загружены, пик приходится на период белых ночей, т. е. на конец мая и июнь. В высокий сезон петербургские отели показывают 70–90 % средней загрузки номерного фонда. В то же время в низкий сезон (поздняя осень, зима) гостиницы заполнены на 30–40 % и цены значительно снижены. Ценовой показатель варьируется в зависимости от сезона и загрузки отелей, в среднем он находится на позиции 30–40 % в сторону удорожания.

К основным проблемам при инвестировании международных брендов на российский рынок гостиничных услуг следует отнести: острую нехватку профессиональных кадров данной отрасли, что, прежде всего, обусловлено низкой заработной платой персонала; высокий временной показатель внедрения бизнеса: длительность запуска стандартного гостиничного объекта составляет три года, в

течение которых инвесторы вкладывают значительные денежные средства.

Одним из ключевых показателей инвестиционной деятельности в сфере гостиничного бизнеса является индикатор стоимости создания номеров, который включает все затраты, связанные с открытием гостиничного предприятия. Стоимость создания одного гостиничного номера в России остается одной из самых дорогих в Европе. Создание одного номера гостиничного предприятия «Среднего класса» будет составлять 90 тыс. евро, что почти в 1,5 раза больше, чем в странах Восточной Европы (таблица) [6].

Таблица

Индикатор стоимости создания гостиничного номера
в России, евро к номеру

Эконом класса	Среднего класса	Высокого класса	Люкс	Представительского
60 000	90 000	115 000	155 000	240 000

Также следует подчеркнуть, что открытие отелей для инвесторов является одним из наиболее затратных механизмов, при высокой рентабельности сроки окупаемости оказываются длительными и варьируются от 5 до 10 лет.

В связи с этим иностранные инвесторы отдают предпочтение в инвестировании международных брендов не российскому рынку, а другим странами и доверяют свои проекты крупным международным сетевым брендам.

В заключение следует отметить, что в настоящее время на долю Москвы и Санкт-Петербурга приходится более 75 % всех номеров под международными брендами, при этом только четыре международных гостиничные компании управляют более чем 10 отелями в России и пять операторов, представленных на российском рынке, управляют гостиницами с совокупным номерным фондом более 1000 единиц. В ближайшие 5 лет в Москве запланированы к открытию более 27 гостиниц под международными брендами с совокупным номерным фондом, превышающим 6,5 тыс. номеров. В пользу повышения оценки международными операторами российских компаний и всего рынка свидетельствует все чаще применяемая ими схема франчайзинга и рост числа переходов ранее независимых гостиниц под их бренды.

Также важно подчеркнуть возможности для привлечения инвестирования капитала в гостиничную индустрию России и увеличения прироста въезжающих туристов. Прежде всего, за счет проведения

мероприятий глобального масштаба, связанных с торговлей, бизнесом, наукой, образованием и спортом, такие как саммит АТЭС (г. Владивосток 2012 г.), предстоящие «Зимние Олимпийские игры Сочи – 2014», чемпионат мира по футболу и другие международные события, проводимые на территории России.

Список литературы

1. Аналитика по строительству и внедрению новых гостиничных объектов – 2012 / Северо-западное региональное отделение РСТ [Электронный ресурс] URL: www.rstnw.ru/analitika-ctroitelstvo-gostinicz-vyivodyi-po-desyatiletnemu-periodu.html

2. Въездной поток туристов в Российскую Федерацию – 2011 / Сайт Росстата РФ [Электронный ресурс]. URL: www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticCollections/doc_1139916801766

3. Инвестиции: учеб. пособие / под ред. В.В. Ковалева. – М.: Проспект, 2008. – 360 с.

4. Медлик С., Инграм Х. Гостиничный бизнес. – 2005 г. – М.: Юнити-Дана – 182 с.

5. Статистика по странам– 2011 / Международное агентство туристической индустрии [Электронный ресурс]. – URL: www.wttc.org/research/economic-impact-research/country-reports/r/russian-federation/

6. Туризм в России – 2012 / Гостиничный портал «Prohotel», статья от 21.10.2012 [Электронный ресурс] URL: <http://prohotel.ru/articles-193363/0/>

Сведения об авторах

Андропова Нелли Эдуардовна – кандидат экономических наук, сотрудник Посольства Российской Федерации в Португальской Республике; e-mail: nel031@yandex.ru

Аристов Василий Михайлович – аспирант, Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет; e-mail: Vasily.Aristov@yandex.ru

Арутюнян Рафаэл Арамович – аспирант кафедры экономики организации и ценообразования (очная форма обучения), Санкт-Петербургский государственный торгово-экономический университет; e-mail: rafaelhotel@mail.ru

Бодункова Анна Григорьевна – старший преподаватель кафедры менеджмента, Институт права и управления Владивостокского государственного университета экономики и сервиса; e-mail: anna.bodunkova@vvsu.ru; AGB_2000@mail.ru

Борисова Алена Александровна – кандидат экономических наук, доцент, Новосибирский государственный технический университет; e-mail: bborisova@rambler.ru

Букин Леонид Леонидович – кандидат экономических наук, доцент, проректор по экономическим вопросам, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина; e-mail: kafedraek@yandex.ru

Жигалов Вячеслав Михайлович – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры управления и планирования социально-экономических процессов, Санкт-Петербургский государственный университет; e-mail: tour_malibooh@mail.ru

Золотарева Ольга Александровна – кандидат экономических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов; e-mail: olgaztv@gmail.com

Кантор Евгений Лазаревич – доктор экономических наук, профессор кафедры управления персоналом, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина; e-mail: vecantor@yandex.ru

Кантор Владимир Евгеньевич – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры управления и планирования социально-экономических процессов, Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов; e-mail: vecantor@yandex.ru

Космачева Надежда Михайловна – доктор экономических наук, профессор, завкафедрой экономики и управления, декан факультета экономики и инвестиций, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина; e-mail: kafedraek@yandex.ru

Лебедев Александр Сергеевич – аспирант кафедры международных отношений, Санкт-Петербургский политехнический университет; e-mail: folkvisa@gmail.com

Лобанов Николай Андреевич – кандидат экономических наук, профессор, директор Научно-исследовательского института социально-экономических и педагогических проблем непрерывного образования, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина; e-mail: akmevita@list.ru

Лянник Александр Евгеньевич – соискатель кафедры АХД и аудита, Саратовский государственный социально-экономический университет; e-mail: alexander_l_64@list.ru

Матузова Ирина Владимировна – кандидат экономических наук, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина, Таймырский филиал; e-mail: matuzik@yandex.ru

Мордвинцев Максим Александрович – аспирант, Петрозаводский государственный университет; e-mail: mordvintsevm@gmail.com

Родионов Дмитрий Григорьевич – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры финансов и денежного обращения, Санкт-Петербургский государственный политехнический университет; e-mail: rodion_dm@mail.ru

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

Соколова Светлана Владимировна – доктор экономических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет; e-mail: tour_maliboox@mail.ru

Харлампиева Алла Сергеевна – кандидат экономических наук, доцент, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина; e-mail: kafedraek@yandex.ru

Харлампиев Дмитрий Николаевич – кандидат экономических наук, банк «Петрокоммерц»; e-mail: kafedraek@yandex.ru

Цветков Алексей Николаевич – доктор экономических наук, профессор, завкафедрой менеджмента организаций, Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет; e-mail: kafedraek@yandex.ru

Цыплакова Елена Германовна – кандидат технических наук, доцент, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина; e-mail: naj458@yandex.ru

Черная Ирина Петровна – доктор экономических наук, профессор, проректор по учебной и воспитательной работе, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса; e-mail: irina.chernaya@vvsu.ru; Rinach55@yandex.ru

Черняк Татьяна Анатольевна – соискатель кафедры менеджмента, Санкт-Петербургский университет экономики и управления; e-mail: rodion_dm@mail.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

Петербургское шоссе, 10

тел. (812) 476-90-34

Научный журнал

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

**№ 4
Том 6. Экономика**

Редактор *В. Л. Фурштатова*
Технический редактор *Н. П. Никитина*
Оригинал макет *Н. П. Никитиной*

Подписано в печать 21.12.2012. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Гарнитура Arial. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 13,25. Тираж 500 экз. Заказ № 840

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

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