

ЛЕНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени А. С. ПУШКИНА

ВЕСТНИК

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

Научный журнал

№ 1

Том 6. Экономика

Санкт-Петербург
2013

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

Научный журнал

№ 1 (Том 6) 2013
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. Кудakov, 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, 2013
© Авторы, 2013

Содержание

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

Е. Л. Кантор

Рента и экономическая оценка природных ресурсов 7

ЭКОНОМИКА ТРУДА

М. А. Питухина, С. В. Сигова

Влияние зарубежной трудовой миграции
на качество человеческого капитала в России..... 14

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ

Ю. Н. Стецюнич

Теоретико-методологические вопросы развития
теории бухгалтерского учета в современных условиях..... 22

ФИНАНСЫ И КРЕДИТ

А. И. Файзуллина

Необходимость использования инновационных
банковских услуг в условиях вступления в ВТО..... 31

О. А. Золотарева

Сужение процентного канала монетарной трансмиссии..... 42

МЕНЕДЖМЕНТ

В. Н. Скворцов, Е. А. Маклакова

Трудовая мотивация работников в современных условиях..... 54

А. М. Колесников, В. А. Видякина

Особенности системы стратегических управленческих решений
на малом предприятии 69

К. Б. Герасимов

Состав и структура элементов систем управления процессом
и подпроцессом организации 77

И. А. Миронова

Формирование организационно-экономического механизма
системы управления предприятием как инструмент
повышения конкурентоспособности
(на примере отрасли легкой промышленности) 90

А. С. Бритько

Теоретические основы оценки эффективности проектов
инновационного развития экономических систем:
факторы, проблемы, методические подходы, принципы 97

ЭКОНОМИКА ОТРАСЛИ: ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКА

Д. С. Романовский

Основные тенденции развития рынка электроэнергетики России 111

НАУЧНАЯ ДИСКУССИЯ: КОРРУПЦИЯ И БОРЬБА С НЕЙ

А. С. Кудаков

Проблемы коррупции в России и концептуальные подходы
к формированию антикоррупционного механизма..... 120

Сведения об авторах..... 128

Contents

ECONOMIC THEORY

E. L. Kantor

Rent and economic assessment of natural resources 7

LABOR ECONOMICS

M. A. Pitukhina, S. V. Sigova

Influence of foreign labour migration on human capital in Russia 14

ACCOUNTING, ANALYSIS AND AUDIT

Yu. N. Stetsunich

Theoretical and methodological problems of developing the theory
of accounting in modern conditions 22

FINANCE AND CREDIT

A. I. Fayzullina

Necessity of innovative bank services development in the
conditions of accession to WTO 31

O. A. Zolotareva

Decline of the interest rate channel of monetary transmission 42

MANAGEMENT

V. N. Skvortsov, E. A. Maklakov

Labor motivation of employees in modern conditions 54

A. M. Kolesnikov, V. A. Vidyakina

Special features of the strategic management system
of decision-making for small business 69

K. B. Gerasimov

Diversity and structure of components of process
and subprocess control systems 77

I. A. Mironova

Development of the organizational and economic mechanism
of the management system as the tool of increasing the company's
competitiveness (on example of light industry) 90

A. S. Britko

Theoretical basis of assessment of the project innovative
development of economic systems: the factors, problems,
methodological approaches, principles 97

ECONOMICS OF THE BRUNCH: POWER INDUSTRY

D. S. Romanovsky

The main tendencies of development of electric power market in Russia 111

SCIENTIFIC DISCUSSION: CORRUPTION AND STRUGGLE AGAINST IT

A. S. Kudakov

Problems of corruption in Russia and conceptual approaches to the development of anti-corruption mechanism 120

About authors 128

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

УДК 330.15:330.564.222:331

Е. Л. Кантор

Рента и экономическая оценка природных ресурсов

В статье рассмотрены теоретические вопросы возникновения экономической земельной ренты, в том числе ее источники и сферы проявления. Анализируются возможности возникновения дифференцированной ренты I и II, в том числе для случаев эксплуатации самовоспроизводимых и самоневоспроизводимых природных ресурсов, и делается вывод о причинах спада производства в добывающих отраслях РФ.

The article covers the theoretical issues of appearance of economic land rent, including its sources and fields of manifestations. Possibilities of appearance of rent I and II, including cases of maintenance of self-reproducible and non-self-reproducible natural resources, and the conclusion about the causes of the decline of production in the extractive industries of the Russian Federation is made.

Ключевые слова: рента, земельная рента, дифференцированная рента, природные ресурсы, экономическая оценка.

Key words: rent, rents, differentiated rent, natural resources, economic evaluation.

Обычно под рентой понимается доход, который получает собственник природного ресурса. Рента возникает в тех отраслях, где земля выступает формой основного капитала (сельское и лесное хозяйство, строительство, горнодобывающая промышленность и т. д.). Категория ренты выражает эффективность использования природных ресурсов, является экономической формой реализации собственности на них.

Земля как производственный ресурс должна рассматриваться с двух точек зрения. Во-первых, как «производитель» сельскохозяйственной продукции или источник полезных ископаемых (как, например, нефть, каменный уголь, природный газ, медная, железная и другие руды и т. д.). Следовательно, одной из отраслей хозяйства, где производится земельная рента, является горнодобывающая промышленность. Во-вторых, землю можно использовать для постройки и эксплуатации бытовых (жилых домов) и производствен-

ных (промышленных, сельскохозяйственных, торговых, медицинских и других предприятий) объектов. Следовательно, еще одной отраслью хозяйства, где образуется земельная рента, является строительная промышленность. Сельскохозяйственное производство – также отрасль хозяйства, где образуется земельная рента. Использование земельных участков (для возведения построек в строительстве, в добывающей промышленности, для производства сельскохозяйственной продукции) зависит от их «свойств». Участки земли могут различаться по их местоположению, естественному плодородию почвы, искусственному, иначе экономическому, ее плодородию.

Все эти качества земли позволяют производить экономическую земельную ренту. В экономической теории для обозначения такой ренты применяется термин «дифференциальная». Причем, как известно, дифференциальная земельная рента выступает в двух видах: дифференциальная земельная рента I и дифференциальная земельная рента II. Условием для существования дифференциальной земельной ренты является разница в местоположении земельных участков либо различие в естественном плодородии почвы разных участков земли. Различие участков земли по их местоположению выражается в большей или меньшей близости (удаленности) предприятий, располагающихся на различных земельных участках, к рынкам сбыта продукции и к рынкам вводимых ресурсов на производство продукции.

В результате при наличии идентичных предприятий, пользующихся одинаковыми затратами однотипной рабочей силы и физического капитала на одинаковых по площади и по качеству участках земли, предприятия, расположенные на относительно лучших по местоположению участках земли, производят больший прибавочный продукт, чем те, которые расположены на относительно худших по местоположению участках земли. Этот прирост прибавочного продукта в денежной форме на предприятиях, расположенных на относительно лучших по местоположению участках земли, и есть первая разновидность дифференциальной земельной ренты I.

Предположим, что имеем дело с одинаковыми по площади и местоположению участками земли, причем на каждом участке применяются одинаковые затраты рабочей силы и капитала одинакового количества и качества. В таких условиях единственной разницей между участками земли будет естественное плодородие почвы. Различие в естественном плодородии земельных участков проявляется как в добывающей промышленности, так и в земледелии.

В добывающей промышленности это различие сводится к различию рудников и шахт по богатству запасов и глубине их залегания. Чем больше запасов полезных ископаемых и чем меньше

глубина их залегания, тем при прочих равных условиях бóльшая земельная рента производится в рудниках и шахтах, расположенных на соответствующих участках земли.

В земледелии различие в естественном плодородии почвы имеет свой специфический характер, которое вызывается определенным химическим составом почвы и климатическими условиями. Очевидно, что чем больше глинозема содержит участок земли, тем больший размер земледельческой ренты производится в сельскохозяйственном предприятии, использующем такой участок земли.

Как в добывающей промышленности, так и в земледелии большее естественное плодородие почвы ведет к большей эффективности производства, производству большего прибавочного продукта, чем тот, который производится на худшем по естественному плодородию земельном участке. Разница между величиной прибавочного продукта, образованного на лучшем по естественному плодородию участке земли, и величиной прибавочного продукта, произведенного на худшем по естественному плодородию участке земли, и составляет вторую разновидность дифференциальной земельной ренты, т. е. дифференциальную ренту II.

Условием существования дифференциальной ренты II является различие в искусственном (экономическом) плодородии почвы одного и того же участка земли. Плодородие почвы земельных участков, обслуживающих как нужды сельского хозяйства, так и добывающей промышленности, постоянно улучшается. Например, развитие и улучшение техники производства ведет к более прогрессивным методам обработки почвы, ее орошения и осушения. Развитие химической промышленности вызывает к жизни улучшенные виды удобрений. Как в том, так и в другом случае плодородие почвы повышается. Более совершенная технология позволяет сокращать время поисков и разработки полезных ископаемых, с меньшими затратами проникать в самые глубокие залежи последних и т. д.

Такое улучшение почвы по сравнению с естественным ее состоянием, данным природой, и есть искусственное, или экономическое плодородие почвы, являющееся фундаментом дифференциальной земельной ренты II. Разница между величиной прибавочного продукта в денежной форме, произведенного вследствие последующего улучшенного использования земельного участка, и величиной прибавочного продукта в денежной форме, образуемого благодаря предыдущему, сравнительно более худшему использованию земельного участка, образует дифференциальную земельную ренту II.

Дифференциальная рента I и дифференциальная рента II – это неравенство величин прибавочного продукта, вытекающее из неодинаковости в естественном плодородии почвы на разных участках

земли или в искусственной плодородии на одном и том же участке земли.

Дифференциальная рента I и дифференциальная рента II являются лишь формами существования экономической земельной ренты. А последняя возможна лишь потому, что количество земли фиксировано, невосполнимо и невоспроизводимо.

На основании изложенного можно заключить, что рента возникает там, где осуществляется производство какого-либо продукта, т. е. в сфере материального производства.

В настоящее время дифференциальная рента безоговорочно признается обязательным элементом стоимостной оценки природных ресурсов. Она возникает в отраслях материального производства, связанных с эксплуатацией природных богатств, или, как принято их называть, отраслях природопользования. К таким отраслям в настоящее время относятся: сельское хозяйство, добывающая промышленность (в том числе горнодобывающая и лесная), строительство, водное хозяйство. Соответственно, существуют следующие модификации дифференциальной ренты: земельная, горная, лесная, строительная (за строительные участки), водная.

Так, земельная рента образуется в процессе использования различных участков земли, земельных угодий с целью получения сельскохозяйственной продукции; аналогичное положение с лесной рентой, получаемой при эксплуатации различных лесных участков. Горная рента образуется при добыче полезного ископаемого на различных месторождениях. Возникновение ренты с различных строительных участков (строительной) зависит от их пригодности для промышленного или жилищного строительства, водной ренты – от степени пригодности разных водных источников для определенной хозяйственной деятельности (как источников гидроэнергии при строительстве ГЭС или источников воды для орошения, рыбозаводства и т. п.).

Важно подчеркнуть, что тот или иной природный ресурс может использоваться в различных целях, причем дифференциальная рента измеряется путем сравнения эффективности отдельных природных объектов при их эксплуатации с одинаковой целью. Более того, некоторые природные ресурсы используются последовательно в нескольких производствах (например, вода: сначала как гидроэнергия, затем как источник орошения и т. д.), и в каждом случае дифференциальная рента определяется отдельно.

Все перечисленные разновидности дифференциальной ренты имеют одну и ту же сущность, хотя могут различаться некоторыми особенностями. Так, плодородие участка земли или леса (при рациональной эксплуатации) бесконечно во времени и при дополнительных затратах может произвести дополнительную продукцию,

т. е. как бы обладает способностью к самовоспроизводству своей продукции. Полезные же ископаемые, находящиеся в недрах земли в виде отдельных скоплений (месторождений) в конкретных ограниченных количествах, не способны к самовоспроизводству и независимо от величины затрат не могут дать больше того количества продукции, которое на них имеется. Более того, излишние затраты часто создают условия для нерациональной с экономической точки зрения разработки месторождения, что приводит либо к потере части продукции в недрах, либо к ее удорожанию при добыче.

В сельском хозяйстве, лесной промышленности и т. д. можно искусственными мерами смягчить разницу в производительности отдельных участков, неограниченно (при рациональной эксплуатации) производить продукцию во времени. В горнодобывающей промышленности различия в естественных условиях эксплуатации месторождений полезных ископаемых не могут быть устранены, поскольку нельзя искусственно уменьшить глубину залегания полезного ископаемого на данном участке, изменить крепость пород или увеличить количество и мощность пластов.

Отсюда можно заключить, что при эксплуатации самовоспроизводимых природных ресурсов не возникает дифференциальная рента II, а образуется только дифференциальная рента I; в прочих случаях имеют место оба эти вида ренты. Кроме того, если земельная и лесная ренты не ограничены во времени, то дифференциальная горная рента ограничена и по времени, и по суммарной величине (поскольку зависит от объема запасов конкретных месторождений).

Аналогичное положение и на строительных участках, где условия в большей или меньшей степени соответствуют строительству зданий, сооружений: пока эти постройки функционируют, участки приносят дифференциальную ренту; дополнительные затраты улучшают эти постройки, а следовательно, создают условия для получения дополнительной ренты.

Существует несколько концепций определения величины дифференциальной ренты.

Некоторые авторы предлагают определять дифференциальную ренту II как разность между фактическим чистым доходом и чистым доходом при среднем уровне интенсивности. В результате дифференциальная рента II на некоторых участках оказывается отрицательной.

Есть концепция определения дифференциальной ренты I и II, согласно которой любая рентная оценка земли – дифференциальная рента II, а в основе дифференциальной ренты I находится разность дифференциальных рент второго рода. Рассчитываются рентные оценки земли на основе оптимального плана.

Поскольку ценность природного ресурса определяется доходом, который он может приносить, то рента (R) может определяться по формуле

$$R = p \cdot q - I,$$

где p – цена продукта, полученная с использованием данного ресурса;

q – количество продукции;

I – затраты на получение данного количества продукции.

Таким образом, дифференциальная рента I , приносимая наилучшим из возделываемых участков, всегда равна нулю, тогда как дифференциальная рента II может быть положительной, а может также равняться нулю. Она равна нулю, если средние затраты на эксплуатацию участка равны предельным затратам.

Почти во всех известных моделях, в том числе и в модели горной ренты, используется понятие «закрывающий» объект. По этой причине они крайне неустойчивы, ведь добавление или исключение единственного объекта из хозяйственного оборота приводит к необходимости перерасчета ренты каждого хозяйствующего субъекта и изменению в ней соотношения долей государства и инвестора. Расчет дифференциальной ренты с использованием категории замыкающих затрат для отдельного месторождения теряет смысл. Поскольку все эксплуатируемые месторождения того или иного вида минерального сырья находятся на разной стадии освоения, замыкающие затраты должны ежегодно пересчитываться, а следовательно, должны пересчитываться и оценки дифференциальной горной ренты для вовлеченных в эксплуатацию месторождений. Эти оценки могут сильно варьировать, отличаясь на порядок в следующих друг за другом годах для одного и того же месторождения. Рентабельное богатое месторождение в какой-то период может оказаться замыкающим, например на начальной стадии освоения, и при нулевой оценке дифференциальной горной ренты будет невыгодно для разработки.

Дифференциальную горную ренту при геолого-экономической оценке месторождений обычно предлагают исчислять на основе каких-либо нормативов (отраслевых, сравнительной экономической эффективности и др.), однако в условиях рыночных отношений они утрачивают экономический смысл, и рассчитывать на их основе горную ренту нецелесообразно.

Основная проблема определения величины ренты по расчетным моделям, приведенным выше, заключается в правильном определении издержек, возникающих при производстве продукции, добыче первичного сырья, а также определении величины предпринимательского дохода.

Однако выделение рентной составляющей из дохода не сводится к некоторой однозначной процедуре. Рента как доход собст-

венника может быть определена и по-другому, например, из условий соглашения собственника ресурса и предпринимателя, занимающегося использованием данного ресурса о разделе величины дохода после покрытия всех затрат, связанных с производством продукции; из условий оплаты получения права использования данного ресурса, например, арендной платы или иной платы за пользование данным ресурсом. В этом случае понятие «земельная рента» будет совпадать с арендной платой, величина которой определяется в результате конкретных торгов двух сторон: земельного собственника и арендатора.

Таким образом, в настоящее время в отечественной экономике нет общепринятого метода определения ренты, что лишает бюджет значительных доходов. Поэтому изъятие ренты производится путем различных платежей за природные ресурсы (или, как их называют, платежи за природопользование).

Эти платежи служат формой экологической реализации законодательно установленных отношений собственности на природные ресурсы посредством изъятия в доход собственника дифференциальной ренты, образующейся при пользовании природными ресурсами.

К сожалению, система налогообложения в Российской Федерации не обладает достаточной гибкостью, чтобы вместо ренты не изымать нормальную прибыль недропользователя. Действующая система налогообложения не позволяет получать природную ренту, которая вымывается из доходов государства. Суммарная величина недополученной государством ренты по некоторым оценкам составляет десятки миллиардов долларов, что практически равно второму бюджету страны. В ситуации низких цен на минеральное сырье и высокой налоговой нагрузки рента как «избыточная» прибыль горного предприятия может и не образовываться. В результате налоговые обязательства предприятия часто превосходят его платежеспособность. Результатом чаще всего является остановка производства.

Главная же причина спада производства – падение рентабельности разработки месторождений. Если раньше, до начала реформирования экономики, государство могло осваивать нерентабельные залежи за счет централизованного перераспределения прибылей, получаемых на высокоэффективных объектах, то теперь у компаний-недропользователей такой возможности нет либо она весьма ограничена. Так, рентабельность разработки нефтяных месторождений зависит от многих факторов, в том числе от конъюнктуры рынка, соотношения цен и затрат. Одинаковые месторождения одна компания может осваивать более эффективно, чем другая. Но эта разница, зависящая от «способности» компаний, значительно меньше тех колебаний, которые обусловлены различиями налоговых режимов и нефтяных контрактов.

УДК 331.556.4:331.101.262(470+571)

М. А. Питухина, С. В. Сигова

Влияние зарубежной трудовой миграции на качество человеческого капитала в России*

В статье рассмотрено влияние зарубежной трудовой миграции на количественные и качественные параметры человеческого капитала. На примере России были исследованы особенности зарубежной трудовой миграции, оказывающие негативное воздействие на человеческий капитал страны, принимающей мигрантов. Авторы статьи выработали ряд рекомендаций в области миграционной политики для органов власти с целью преодоления текущих негативных последствий в данной сфере.

The article covers the influence of foreign labour migration on both qualitative and quantitative parameters of human capital. On the example of Russia the peculiarities of foreign labour migration, influencing negatively on human capital of the recipient-country were researched. The authors worked out a number of recommendations on migration policy for the Russian authorities to overcome these disadvantages.

Ключевые слова: зарубежная трудовая миграция, человеческий капитал, профессиональное образование, инновационная экономика, миграционная политика.

Key words: foreign labour migration, human capital, vocational education, innovative economy, migration policy.

Характерной объективной тенденцией последнего времени стало увеличение количества зарубежных трудовых мигрантов у ведущих акторов глобальной политики и глобальной экономики – ЕС, США, России. Главной причиной такого явления становится старение населения, уменьшение количества человек трудоспособного возраста. В то же время при формировании инновационной экономики с учетом протекающих процессов в условиях глобализации необходимо восполнить недостающие трудовые ресурсы.

Вследствие старения населения в Европе на повестке дня остро встает вопрос: останется ли Европа конкурентоспособной и дос-

© Питухина М. А., Сигова С. В., 2013

* Работа выполняется при финансовой поддержке Программы стратегического развития ПетрГУ в рамках реализации комплекса мероприятий по развитию научно-исследовательской деятельности.

тигнет ли высокой занятости и экономического роста в будущем. По прогнозам к 2030 г. население в ЕС-25 достигнет 288 млн по сравнению с 308 млн в 2005 г. Граждане в возрасте свыше 65 лет составят 116 млн к 2030 г. по сравнению с 77 млн в 2005 г. [13, с. 23–29]. Количество молодых людей (15–24) и (25–39) будет существенно уменьшаться. В условиях старения населения страны ЕС заинтересованы в увеличении потоков зарубежной трудовой миграции. Очевидно, что это существенно изменит политический и экономический глобальный ландшафт.

В России тенденция старения также ярко выражена. В настоящее время можно говорить о концепции второго демографического перехода, статистическими индикаторами которого выступают повышение возраста вступления в брак и рождения ребенка, увеличение рождаемости вне официально зарегистрированного брака, некоторое увеличение добровольной бездетности. По прогнозам к 2030 г. население в России достигнет 139 млн человек по сравнению со 142 млн в 2012 г. [1]. Граждане в возрасте свыше 65 лет составят 39755,9 тыс. чел. (средний вариант прогноза), 36688,9 тыс. чел. (низкий вариант прогноза), 41822,7 тыс. чел. (высокий вариант прогноза) [8, с. 5–340]. Количество молодых людей (15–24) и (25–39) будет существенно уменьшаться.

Увеличение интенсивности потоков зарубежной трудовой миграции способствует глобализации, интернационализации производства. В то же время особую важность приобретает формирование инновационной экономики. Отличительной особенностью данного типа новой экономики является человеческий интеллект, который приходит на смену труду. Центр тяжести смещается в сторону умственной деятельности, где ключевыми становятся обработка, анализ, интерпретации. Формирование нового типа экономики в последнее время обозначается в качестве приоритетов в политике ведущих акторов глобальной политики и глобальной экономики – ЕС, США, Китая, России. Так, в 2012 г. на всемирном экономическом форуме в Давосе были определены 10 инновационных направлений международного развития [16]: информационно-коммуникационные технологии; синтетическая биология и метаболический инжиниринг; технологии по увеличению объемов продукции и биомассы; разработка наноматериалов; компьютерное моделирование биологических систем/симуляция биологических и химических систем; утилизация CO₂; беспроводные технологии; системы высокой энергии; персонализированная и превентивная медицина, питание; расширенные образовательные технологии. Указанные международные приоритеты тесно переплетаются с главными направлениями инновационного разви-

тия России [10]. Новые направления развития, выбранные во всех странах, приводят к возникновению инноваций, новых технологий, новых рабочих мест, новых компетенций.

В одном из концептуальных документов последнего времени – проекте стратегии «Инновационная Россия – 2020» прописываются основные компетенции «инновационного человека», среди которых выделяем: «способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности»; «способность к критическому мышлению»; «умение работать самостоятельно и готовность к работе в команде»; «способность к свободному бытовому, деловому и профессиональному общению на английском языке» [3]. В концептуальных документах ЕС и России «Стратегии ЕС 2020» и «Инновационной России – 2020» отмечается не только острая необходимость формирования инновационной экономики и инновационной политики, но и прописываются основные механизмы для достижения данных целей. В первую очередь, речь идет о концепции «непрерывного образования в течение всей жизни» (life-long learning), которая на практике заключается в развитии и реализации компетентностного подхода.

Из таблицы следует, что по сравнению с зарубежными трудовыми мигрантами в России коренное население намного больше заинтересовано в своем образовании и развитии компетенций.

Таблица

Распределение коренного населения РФ и зарубежных трудовых мигрантов по уровню профобразования, тыс. чел., 2011 г. [9, с. 252–288; 7, с. 64–69]

Уровень профессионального образования	Население РФ	Зарубежные трудовые мигранты
ВПО (высшее профобразование)	1442,3	259
СПО (среднее профобразование)	630,9	443
НПО (начальное профобразование)	537,6	939

В настоящее время проблема качества человеческого капитала в России с учетом зарубежной трудовой миграции является острой дилеммой, так как формирование инновационной экономики возможно только при повсеместном развитии трудовых ресурсов. Для того, чтобы обеспечить устойчивое развитие страны, необходимо постоянно совершенствовать человеческий капитал, в котором фундаментальной основой является «непрерывное образование в

течение всей жизни». В России в условиях формирования инновационной экономики проблема усугубляется следующими тремя особенностями зарубежной трудовой миграции: низкоквалифицированным трудом мигрантов; противоречивостью современных миграционных процессов; неприменением компетентного подхода в отношении зарубежных трудовых мигрантов.

Низкоквалифицированный труд мигрантов. В настоящее время на территорию России преимущественно въезжают трудовые мигранты с НПО и СПО (см. таблицу). В то же время формирование инновационной экономики будет требовать более высокого уровня подготовки. Таким образом, следует полагать, что низкоквалифицированные мигранты окажутся в наиболее тяжелых условиях. У более квалифицированных работников будет меньше проблем, так как в случае потери работы у них больше шансов найти другую работу. В таких условиях в страну въезжают низкоквалифицированные мигранты, что приводит к падению качества человеческого капитала страны. Становится крайне важно обеспечить повышение качества человеческого капитала путем развития новых востребованных компетенций и развития job matching (соотнесение компетенций на рабочем месте и компетенций у работников). Это всецело осознается и в России, и в ЕС. Так, в Германии повсеместно обсуждается модернизация миграционной политики через отбор мигрантов по таким критериям, как наличие образования, специальности, уровня квалификации, интеллекта. В Финляндии, Австрии, Франции вопросы миграционной политики успешно решаются в практическом русле. Согласно финским прогнозам больше всего вакансий появляется в области здравоохранения и социального обслуживания населения, а также в сфере услуг по поддержке бизнеса [4]. Как было указано ранее, в настоящее время в России зарубежная трудовая миграция представлена неквалифицированным трудом, мигранты не знают русского языка.

Противоречивость современных миграционных процессов. Зарубежная трудовая миграция – крайне противоречивый феномен, и многое зависит от институциональных различий, истории миграционной политики в странах, культурных связей, структуры экономики. С одной стороны, в настоящее время востребованность в ЕС и России в зарубежной трудовой миграции высокая. В Италии член партии Народ Свободы М. Писано подчеркнул, что если итальянцы хотят сохранить тот же уровень жизни к 2050 г., который имеют сегодня, они должны ежегодно предоставлять рабочие места 2400 иммигрантам. В Германии торгово-промышленная палата объявила о том, что стране недостает 400 тыс. квалифицированных рабочих, а их отсутствие обходится стране в 25 млрд. евро в год, что эквива-

лентно 1 % экономического роста. В России с учетом результатов переписи 2010 г. миграционный прирост с 1992 по 2010 г. включительно превысил 7 млн человек и почти на 60 % компенсировал естественную убыль населения страны, составившую за этот период 13,1 млн человек. Без этого масштабного переселения из бывших союзных республик численность постоянного населения России в начале 2011 г. равнялась бы 135,4 млн вместо 142,9 млн человек [5]. Обратная сторона ЗТМ заключается в нежелании мигрантов влиться в общество. Учеными отмечается, что «не происходит усвоения ценностного ядра принимающего общества» [6, с. 151–153], а затраты на прием мигрантов превышают их вклад в развитие принимающих стран. Эта проблема приобрела отражение уже в политическом дискурсе ЕС. А. Меркель в октябре 2010 г. заявила следующее: «it had been an illusion to think that Germans and foreign workers could "live happily side by side"» [12].

В России в последние годы происходит потеря миграционной привлекательности, в обществе растут антимигрантские настроения, а у самих мигрантов отсутствует серьезная мотивация к кардинальным изменениям. Как отмечается в итоговом докладе о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 [5], миграционная политика ориентирована на временную трудовую миграцию и носит ограничительный характер, она не способствует адаптации мигрантов и их интеграции в принимающее общество.

Неприменение компетентностного подхода в отношении зарубежных трудовых мигрантов. В программах дополнительного профессионального образования (ДПО) трудовые мигранты в России не участвуют. Программы дополнительного профессионального образования являются основным инструментом постоянного совершенствования профессиональных кадров – квинтэссенцией «непрерывного образования в течение всей жизни» и, соответственно, компетентностного подхода. Ежегодно по программам дополнительного профессионального образования проходят обучение от 60 % в Швеции и Финляндии [14], в то время как в странах ОЭСР – не более 40 %. Это приводит к тому, что продолжительность безработицы в Северной Европе составляет в среднем меньше шести месяцев [15], в то время как в ОЭСР от 0,7 до 1,2 лет. Однако, к сожалению, в докладе ОЭСР «Взгляд на образование» нет информации о процентном прохождении ДПО мигрантами. Любопытно было бы узнать процентный состав зарубежных трудовых мигрантов, прошедших повышение квалификации, например, в странах Северной Европы. В России обучение по программам ДПО проходят только 15,8 % коренного населения страны [2, с. 5–340]. Ввиду того, что ми-

гранты в России плохо владеют русским языком, они не смогут проходить курсы ДПО. В настоящее время в России созданы благоприятные условия для насыщенности рынка труда неквалифицированными и невостребованными кадрами. Однако начиная с 2012 г. Указом Президента РФ об обеспечении межнационального согласия вводится «обязательный экзамен по русскому языку, истории России, основам законодательства Российской Федерации для трудящихся-мигрантов, за исключением высококвалифицированных специалистов» [11].

В то же время необходимо отметить, что по этому поводу уже ведется немало дебатов, «камнем преткновения» в которых является вопрос финансирования. В отличие от европейских стран Россия не хочет брать на себя расходы, связанные с образование мигрантов. Среди наиболее популярных предложений – переложить расходы на страны, из которых прибывают мигранты.

Таким образом, с одной стороны, благодаря Указу Президента появилась возможность повысить качество человеческого капитала страны. С другой стороны, для исполнения политической воли мы не хотим осуществлять необходимые затраты.

Однако очевидно, что обучение русскому языку – это только первый необходимый шаг. При тщательном анализе компетенций в экономике становится очевидно, что наиболее востребованные узкопрофессиональные компетенции приобретаются в ходе обучения по программам дополнительного образования. Любые базисные компетенции требуют дополнительной специализации на конкретном рабочем месте. Зарубежных трудовых мигрантов необходимо учить как русскому языку, так и в обязательном порядке давать им дополнительные профессиональные знания.

Таким образом, нами рассмотрены три особенности зарубежной трудовой миграции в России: низкоквалифицированный труд мигрантов; противоречивость современных миграционных процессов; игнорирование использования компетентностного подхода в отношении зарубежных трудовых мигрантов.

Выявленные особенности процессов зарубежной трудовой миграции препятствуют формированию инновационной экономики в России. Это обусловлено тем, что новая экономика требует развития трудовых ресурсов и повышения качества человеческого капитала, неотъемлемая составная часть которого в настоящее время – это зарубежные мигранты.

Следствием выявленных особенностей является то, что низкая квалификация мигрантов, согласных на любые условия труда, приводит к маргинализации менее квалифицированных и менее опытных российских работников, которые отказываются трудиться в

недостойных условиях (в том числе выпускники учреждений профессионального образования); происходит блокирование внедрения трудосберегающих технологий работодателями в результате использования более дешевой рабочей силы; рост социальной напряженности в обществе, отток денежных средств из региона, полученных мигрантами в виде доходов.

Необходимо предпринять большие усилия по модернизации миграционной политики России с тем, чтобы мигранты взаимодействовали с местным населением, а их включение в общество не препятствовало бы всестороннему развитию регионов и страны в целом.

В настоящее время миграционная политика стран ЕС постоянно совершенствуется. Россия заинтересована в адаптации наиболее эффективных мер и инструментов проводимой миграционной политики. Опыт миграционной политики ЕС необходимо использовать в России для модернизации отечественной миграционной политики.

В результате авторы предлагают следующие рекомендации органам власти Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере миграции:

- создание и имплементация ценностно-ориентированной миграционной политики;
- улучшение адаптации зарубежной трудовой миграции на рабочих местах и в обществе;
- развитие и имплементация концепции «обучения в течение всей жизни» и как следствие компетентностного подхода для зарубежных трудовых мигрантов.

Указанные меры носят системный характер и могут принести стране положительный эффект, сделав миграционную политику России более взвешенной и нацеленной на решение проблем экономического и социального развития российского общества.

Список литературы

1. Данные переписи населения РФ за 2010 г. [online document]; accessed 30 May. 2012; URL: available from:<http://www.perepis-2010.ru/>
2. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях в 2010 г.: статист. бюл. / Федеральная служба гос. статистики. – М., 2010. – С. 5–340.
3. Инновационная Россия – 2020 (Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года). – М. Минэкономразвития России, 2010.
4. Информация для иммигрантов. Жизнь и работа в Финляндии [online document]; accessed 30 May. 2012; URL: www.inforpankki.fi, www.mol.fi, www.elykeskus.fi.
5. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 [online

document]; accessed 30 May. 2012; URL: <http://youngscience.ru/files/news-150312-strateg2020.pdf>.

6. Жигалина М.В. Миграция как фактор развития человеческого потенциала мегаполиса, крупного города // Междунар. науч.-практ. конф. "Германия и Россия: опыт и перспективы членства в ВТО": материалы конф. / ВШЭ СПб. – 16 апр. Санкт-Петербург, 2011. – С. 151–153.

7. Парикова Н.В., Сигова С.В. Влияние зарубежной трудовой миграции // Служба занятости. – 2012. – № 1. – С. 64–69.

8. Предполагаемая численность до 2030 г.: статист. бюл. / Федеральная служба гос. статистики. М., 2010. – С. 5–225.

9. Регионы России. Социально-экономические показатели. / Федеральная служба гос. статистики. – 2010. – С. 252–288.

10. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года «О долгосрочной государственной экономической политике» [online document]; accessed 30 May. 2012; available from: <http://www.kremlin.ru/news/15232>

11. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года «Об обеспечении межнационального согласия» [online document]; accessed 30 May. 2012; URL: www.kremlin.ru

12. Connolly Kate. Angela Merkel declares death of German multiculturalism » [online document]; accessed 30 May. 2012; URL: <http://www.guardian.co.uk/world/2010/oct/17/angela-merkel-germany-multiculturalism-failures>

13. dell'Aringa Carlo. European Labour Market: prospects and challenges // Cedefop. Skills for Europe's future: anticipating occupational skill needs (European Center for the Development of Vocational Training). 2009. – P. 23–29.

14. Education at a glance – OECD indicators 2011.A6 «How does educational attainment affect participation in the labour market? [online document]; accessed 30 May. 2012; URL: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance_19991487

15. Education at a glance – OECD indicators 2010. C3 «How successful are students in moving from education to work?» [online document]; accessed 30 May. 2012; URL: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2010_eag-2010-en;jsessionid=764j3rjnan8nc.epsilon

16. World Economic Forum lists top 10 emerging technologies for 2012 [online document]; accessed 30 May. 2012; URL: <http://www.gizmag.com/world-economic-forum-new-technology-2012/21484/>

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ

УДК 657.01

Ю. Н. Стецюнич

Теоретико-методологические вопросы развития теории бухгалтерского учета в современных условиях

В статье рассмотрены теоретико-методологические вопросы развития теории бухгалтерского учета, проблематика формирования значения термина «бухгалтерский учет» в отечественной и зарубежной экономической литературе, нормативных источниках. Выделяется сущностный и целевой подходы к ведению бухгалтерского учета. Затрагиваются темы интеграции отечественного бухгалтерского учета в международные правила и принципы, обезличивания отраслевых учетных особенностей и деления учета на практическую и методологическую части.

The article covers the theoretical and methodological problems of developing the theory of accounting. The set of problems linked to forming the notion of the term “accounting” in domestic and foreign economic literature and normative sources is considered. Essential and targeted approaches to accounting is allocated. Issues of integration of domestic accounting into the international rules and principles, depriving the industry account of peculiarities and accounting separation into practical and methodological parts are touched upon.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, методология бухгалтерского учета, определения бухгалтерского учета, принципы учета, функции учета, свойства учета, счетоводство, счетоведение.

Key words: accounting, accounting methodology, definitions of accounting, accounting principles, functions of accounting, accounting properties, theory of accounting.

Бухгалтерский учет издавна считается необходимым элементом процесса производственной деятельности, поскольку его возникновение было вызвано потребностями государства и лиц, занятых производством и обменом.

Существует огромное множество определений бухгалтерского учета, позволяющих видеть многообразие его задач, функций, приемов и методов. Одно из первых его определений было дано в 1494 г. францисканским монахом Лукой Пачоли, который под бухгалтерией понимал «ведение дел в должном порядке и как следует»

[12, с. 18]. Одним из классических считается определение французского автора Г. Фора: «бухгалтерский учет – это наука о методах регистрации фактов хозяйственной жизни, совершаемых хозяйствующими лицами» [15, с. 12]. Заслуживает внимания ёмкое определение, приведенное русским профессором А. П. Рудановским: «учет – это знание хозяйственной жизни, начинается с противоположения хозяйства и собственника, слитых в лице хозяина, который, однако, если он не обязан считаться с требованиями учета, склонен стоять больше на стороне интересов собственника, чем на стороне интересов хозяйства; учет должен дать знание, необходимое для разграничения интересов хозяйства и собственника, и обратить хозяина в администратора, дорожающего общими интересами хозяйства не менее чем частными интересами собственника» [14, с. 23]. Американский институт присяжных бухгалтеров дал следующее определение: «учет есть искусство записи, классификации и обобщения счетов путем регистрации в денежных единицах сделок и событий, которые, по крайней мере в какой-то части, имеют финансовый характер, а также интерпретации полученных результатов» [9, с. 12]. Отечественный ученый В. Г. Макаров определяет бухгалтерский учет как «систему непрерывного и взаимосвязанного наблюдения и контроля за хозяйственной деятельностью отдельных предприятий, организаций, учреждений с целью получения о ней текущих и итоговых данных», выделяя основными особенностями бухгалтерского учета сплошной порядок отражения операций и документальность [8, с. 20]. Контрольная функция учета подчеркивается следующим определением: бухгалтерский учет – это средство наблюдения и контроля за хозяйственной деятельностью, упорядочения информации в соответствии с потребностями системы управления [16, с. 5]. Подобные определения бухгалтерского учета (с выделением функции контроля) свойственны теории учета периода социализма.

П. П. Новиченко дает следующее определение бухгалтерскому учету: «это система непрерывного отражения средств (по их видам и источникам) и процессов хозяйственной деятельности» [10, с. 10]. Среди особенностей учета он выделяет: использование трех измерителей (натуральных, трудовых, стоимостных); строгую документацию; систематическую запись совершаемых хозяйственных операций по учетным позициям (счетам бухгалтерского учета) в строго определенном порядке на основе документов; инвентаризацию; сплошной и непрерывный во времени характер учета.

Е. П. Козлова, Н. В. Парашутин, Т. Н. Бабченко, Е. Н. Галанина определяют учет как сплошное, непрерывное, взаимосвязанное отражение хозяйственной деятельности предприятия на основании документов в различных измерителях, понимая под сплошным отражением «обязательный учет всего имущества, всех видов производственных запасов, затрат, продукции денежных средств, задолженностей» [5, с. 4]. С. Н. Щадилова определяет бухгалтерский учет как детальный экономический учет всех событий и операций на предприятии, проводящийся непрерывно и по определенно установленной государственными органами методике, использующий различные измерители и разнообразные формы документов. Выделяет отличительные свойства: непрерывность, взаимосвязанность, общность – ни одно явление или предмет в хозяйственной жизни предприятия не останется без учета и контроля, ведется сплошной процесс их регистрации [17, с. 11].

По определению З.В. Кирьяновой, бухгалтерский учет изучает количественную сторону хозяйственных явлений в неразрывной связи с их качественной стороной путем сплошной, непрерывной, документально обоснованной и взаимосвязанной регистрации хозяйственных фактов как в натуральных показателях, так и в денежном выражении [4, с. 5].

В соответствии с Федеральным законом «О бухгалтерском учете» от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ (ред. от 28.11.2011) бухгалтерский учет представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организации и их движении путем сплошного, непрерывного и документального учета всех хозяйственных операций [1]. Согласно новой трактовке законодательное понятие бухгалтерского учета несколько изменилось и звучит так: «формирование документированной систематизированной информации об объектах (факты хозяйственной жизни, активы, обязательства, источники финансирования деятельности, доходы; расходы; иные объекты в случае, если это установлено федеральными стандартами) в соответствии с требованиями, установленными настоящим Федеральным законом, и составление на ее основе бухгалтерской (финансовой) отчетности» [2].

Для формализации анализа можно свести существующие определения в многокритериальную таблицу.

Таблица сравнений определений бухгалтерского учета

Термины, употребляемые в определениях бухгалтерского учета	Г.Фор [9]	В.Г.Макаров [8]	П.П.Новиченко [10]	Е.П.Козлова и др. [5]	С.Н.Щадилова [17]	Т.Н.Дементей [16]	З.В.Кирьянова [4]	А.П.Юдин, М.П.Луппиан [18]	ФЗ «Обухгалтерском учете» [1]	Р.А.Алборов [3]	Н.П.Любушин [7]	М.З.Пизенгольц [13]	Б. Нидлз [9]	Американский институт присяжных бухгалтеров[9]
Наука	+													
Регистрация	+		+	+	+		+	+	+	+	+	+		+
Система		+	+					+	+	+	+	+	+	
Непрерывное		+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		
Взаимосвязанное		+		+			+							
Контроль		+				+								
Наблюдение		+				+								
Сплошное				+			+	+	+	+	+	+		
Документальное				+	+		+	+	+	+	+	+		
Различные измерители				+	+		+							
Денежный измеритель								+	+	+	+	+		+
Определенно установленная методика					+									
Согласно потребностям управления						+								+
Сбор (измерение)								+	+	+	+	+	+	
Обобщение информации								+	+	+	+	+	+	+
Передача финансовой информации													+	+

В представленной таблице в основном отражается содержательный подход в определениях учета (предполагает бухгалтерскую процедуру), но и прослеживается целевой подход (упоминается о том, ради чего выполняется исчисление). Данные таблицы наглядно демонстрируют, что в настоящее время нет, да и не может, по нашему мнению, быть определения учета, которое исчерпывающе отражало бы его сущность и особенности, поскольку история бухгалтерского учета позволяет констатировать, что все авторы, давая определение понятию «бухгалтерский учет», всегда акцентиро-

вали внимание или на методологических, или на содержательных аспектах, или же подчеркивали значение конечных результатов, ради которых ведется учет.

Рассмотрим более подробно сущностные особенности бухгалтерского учета.

Ряд авторов отмечают, что современный бухгалтер занимается не только ведением счетов, но и осуществляет обширную деятельность, включающую планирование и принятие решений, контроль и привлечение внимания руководства, оценку, обзор действительности и аудирование. В обязанности бухгалтера входит удовлетворение потребностей тех, кто использует учетную информацию, независимо от того, являются ли они внешними или внутренними потребителями [20]. Таким образом, бухгалтерский учет в современных условиях – это система, осуществляющая измерение, обработку и передачу пользователям финансовой информации об определенном хозяйствующем субъекте. Такая система предоставляет возможность пользователям – аппарату управления хозяйственной деятельностью фирмы – принимать обоснованные решения при выборе альтернативных вариантов использования ограниченных ресурсов.

Традиционно в бухгалтерском учете выделяют теоретическую (счетоведение) и практическую (счетоводство) стороны. Термин «счетоведение» буквально означает бухгалтерскую «мысль», т. е. обдумывание того, как сделать действие эффективным или с меньшими усилиями добиться большего результата. Под счетоводством же понимают сам процесс ведения бухгалтерского учета, средство регистрации хозяйственных операций и хранения учетной информации. Эта механическая и многократно повторяющаяся работа, которая включает создание информационной системы, удовлетворяющей пользователя [10, с. 13]. Таким образом, поскольку счетоведение порождает и развивает учетную мысль, а счетоводство, воплощая ее, создает учетное действие, то первое – причина, а второе – следствие [15, с. 11].

В фундаментальной работе представителей французской школы Е. Леоте и А. Гильбо «Общие руководящие начала счетоведения», переведенной на русский язык и выпущенной в 1924 г., приведены глубокие обоснования науки счетоведения. «Счетоведение – наука, имеющая целью дать знания того, каким образом ввести истинный порядок в регистрацию фактов производства, потребления и управления хозяйственными благами и как определить результаты, вытекающие из этих фактических действий, которые должны основываться не только на данных эмпирического искусства ..., а на законах хорошо установленных, а также на прин-

ципах, правильно выведенных и рациональных, теоретически и практически обоснованных правилах» [6, с. 7]. Выдающийся русский ученый-методолог А. П. Рудановский (1863–1934) писал, что счетная наука должна иметь теоретические корни, идущие вглубь реальной действительности: «научные принципы, вырастающие из недр этой действительности и конкретно раскрывающие сущность теоретических конструкций, должны возноситься как можно выше над нею, как крона дерева над корнями, чтобы с высоты их можно было обозревать реальную жизнь и разрешать практические задачи, которые она ставит, как бы новы они ни были и в каком бы контексте они не были поставлены» [14]. Современные ученые В. Д. Новодворский и А. Н. Хорин отмечают, что при попытке разгадать экономический «код» явлений начала появляться теория бухгалтерского учета. В дальнейшем теория и практика счетной науки развивались параллельно, а поэтому в современном теоретическом и прикладном счетоводстве существует совокупность общих положений, логически обоснованных и практически выверенных правил, которые и составляют методологию учета [11, с. 19].

Бухгалтерский учет как счетоведение есть наука о сущности и структуре сущности фактов хозяйственной жизни, чья задача заключается в раскрытии содержания хозяйственных процессов и установлении связей между юридическими и экономическими категориями с помощью процессов. Без теории бухгалтерского учета невозможен прогресс практики, так как только теория позволяет на основании анализа прошлого давать рекомендации для использования в будущем, выявлять, анализировать и использовать оптимальные решения из возможных вариантов и даже выявлять интересы лиц, защищающих ту или иную методологическую концепцию. Бухгалтерский учет как наука разрабатывает принципы, правила, теории и концепции текущей регистрации, стоимостного измерения, счетного и балансового обобщения хозяйственных фактов [19]. Предметом этой науки являются закономерности формирования информации о деловой активности хозяйствующего субъекта как участника общего экономического пространства, исходя из запросов пользователей. В этой связи задачей ученых является формирование формул, описывающих все хозяйственные процессы, применение которых рекомендуется в зависимости от решаемых задач.

Бухгалтерский учет как практически организованный процесс наблюдения, регистрации, группировки, сводки, анализа и передачи данных о фактах хозяйственной жизни (счетоводство), решает другую задачу – представление информации для принятия управленческих решений в конкретной организации или по отношению к ней.

Однако во всех случаях, указывает Я. В. Соколов, идет ли речь о счетоведении или счетоводстве, предмет бухгалтерского учета в виде фактов хозяйственной жизни или же их знаков (символов) не дан, а *задан* ему. Поэтому главная задача бухгалтера – не регистрация фактов хозяйственной жизни, а решение задач, возникающих в её [жизни] ходе, претворение интеллектуальных представлений в материальные результаты.

Необходимый элемент определения бухгалтерского учета – указание на установленные правила: «то, что согласно *заданным правилам* делает бухгалтер» [15, с. 16], т. е. с использованием легитимной или законодательно утвержденной методологии. Методология как наука – это учение о научном методе познания или принципы и способы организации научной и практической деятельности, в распространенном прикладном значении – это совокупность методов, применяемых в какой-либо науке. Важнейшей функцией методологии является создание конструкций, проектов, норм и методических предписаний, проверяемых не на истинность, а на реализуемость. Методология отличается от методики тем, что она насыщена знаниями, рефлексивно включаемыми в схемы и предписания. Методологическая работа и методологическое мышление представляют собой синтез проектирования, критики и нормирования с исследованием и познанием. Методология содержит в себе научный подход, расширяя и продолжая его. Основным из важнейших для методологии является принцип множественности представлений и знаний, относимых к одному объекту. Характерной чертой выделяют учет различия и множественности разных позиций деятеля по отношению к объекту (учитывается гетерогенность разных знаний – профессиональное, онтологическое или историческое происхождение).

Методологию бухгалтерского учета можно определить как совокупность методов, принципов и способов организации научной и практической деятельности в области бухгалтерского учета. На методологию бухгалтерского учета оказывают влияние степень развития общества, национальные традиции, отраслевые особенности, а национальные системы бухгалтерского учета подвержены влиянию политических и экономических связей между странами. Учет выступает одной из форм коммуникации (общения), и недаром бухгалтерский учет называют языком бизнеса. Однако при разработке национальных систем бухгалтерского учета ни в коем случае нельзя забывать и об отечественных традициях ведения учета. В этой связи целесообразно стремиться к оптимизации возможностей практического применения отечественных методов и способов бухгалтерского учета в разумном их сочетании или интеграции с

международными правилами и принципами учета, иначе в будущем невозможно будет считать бухгалтерский учет в нашей стране одной из форм международной экономической коммуникации.

С ускорением развития производства, появлением различных отраслей народного хозяйства и видов экономической деятельности проявилась необходимость учитывать в бухгалтерском учете их особенности. Сегодня влияние отраслевых особенностей выявляется в использовании даже определенных принципов бухгалтерского учета, огромное влияние оказывает экономическое положение отрасли, например, неопределенность результата хозяйственной деятельности в сельском хозяйстве проявляется как в специализации производства, так и в получении готовой продукции и сроках её реализации. На организацию и методологию учета влияют организационно-правовые формы хозяйствующих субъектов, формы и виды хозяйствования, например, сельскохозяйственные предприятия созданы и функционируют в следующих организационно-правовых формах коммерческих организаций: акционерные общества (в том числе народные предприятия); товарищества; общества с ограниченной ответственностью; различные виды кооперативов; унитарные предприятия (муниципальные и государственные); крестьянские (фермерские) хозяйства и их ассоциации. Таким образом, методология бухгалтерского учета в организациях находится в тесной зависимости от экономического уклада производства, организационно-правовой формы и специализации хозяйствующего субъекта.

Подводя итог вышесказанному, отметим, что недостатком современного состояния бухгалтерского учета является «обезличивание», отсутствие выделения определенных принципов, отражающих отраслевые особенности. Многие вопросы методологии учета, например в сельскохозяйственных предприятиях, в условиях рыночной экономики, многообразия форм собственности недостаточно исследованы и являются дискуссионными. Поэтому, хотя многие актуальные сегодня вопросы теории, методологии и практической организации бухгалтерского учета в системе управления предприятиями разных видов деятельности достаточно освещены в трудах выдающихся российских и зарубежных экономистов, однако в условиях современного развития производства не только чисто практические и теоретические, но и методологические вопросы бухгалтерского учета нуждаются в новых исследованиях, которые позволят правильно выбрать методические подходы и приемы практического достижения поставленных целей, в том числе изучить методологические основы бухгалтерского учета в отдельных отраслях и видах деятельности, соблюдая при этом все основные принципы и стандарты в области проводимых исследований.

Список литературы

1. Федеральный закон РФ «О бухгалтерском учете» от 21.11.1996 г. №129-ФЗ (ред. от 28.11.11).
2. Федеральный закон РФ «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ.
3. Алборов Р.А. Основы бухгалтерского учета: учеб. пособие. – М.: Дело и Сервис, 2002. – 288 с.
4. Кирьянова З.В. Теория бухгалтерского учета: учеб. – М.: Финансы и статистика, 1995. – 192 с.
5. Козлова Е.П., Парашутин Н.В., Бабченко Т.Н. и др. Бухгалтерский учет. – М.: Финансы и статистика, 1995. – 464 с.
6. Леоте Е., Гильбо А. Общие руководящие начала счетоведения / пер. с фр. Н.В. Богородского; под ред. А.П. Рудановского. – М., 1924.
7. Любушин Н.П., Жаринов В.В., Бородин Н.В. Теория бухгалтерского учета / под ред. В.Д. Новодворского. – М.: Юнити-Дана, 2000. – 294 с.
8. Макаров В.Г. Теория бухгалтерского учета. – М.: Финансы, 1975. – 296 с.
9. Нидлз Б., Андерсон Х., Колдуэл Д. Принципы бухгалтерского учета / пер. с англ.; под ред. Я.В. Соколова. – 2-е изд. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 496 с.
10. Новиченко П.П., Шеина Т.Н., Васин Ф.П. Бухгалтерский учет: учеб. / под ред. Новиченко П.П. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 464 с.
11. Новодворский В.Д., Хорин А.Н. Цели и сущность бухгалтерского учета // Бухгалтерский учет. – 1996. – №10. – С. 17–21.
12. Пачоли Л. Трактат о счетах и записях. – М.: Финансы и статистика. – 1983. – 286 с.
13. Пизенгольц М.З. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве: учеб. – Т. 1. Ч. 1. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 480 с.
14. Рудановский А.П. Теория бухгалтерского учета. – М.: Макиз, 1928.
15. Соколов Я.В. Основы теории бухгалтерского учета. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 496 с.
16. Тишков И.Е., Шульман С.И., Завидова Е.И. Бухгалтерский учет: учеб. пособие. – Мн.: Высш. шк., 1991. – 592 с.
17. Щадилова С.Н. Основы бухгалтерского учета: учеб. пособие. – М.: ДИС, 1997.
18. Юдин А.П., Луппиан М.П. Бухгалтерский учет: конспект лекций. – СПб., изд. В.А. Михайлова, 2000. – 79 с.
19. Giber A. Comptabilite general. Dinod. – Paris, 1983.
20. Colasse B. Comptabilite general. Economica. – Paris, 1991.

УДК 336.717:338.46:001.895

А. И. Файзуллина

Необходимость использования инновационных банковских услуг в условиях вступления в ВТО

В статье рассматриваются текущие проблемы и противоречия развития банковской системы России. Решение этих проблем усложняется процессом вступления России в ВТО, поскольку это грозит усилением конкурентной среды на рынке банковских услуг. Выявляются положительные и отрицательные стороны влияния вступления в ВТО на банковскую систему. Одним из выходов из сложившейся ситуации видится использование инноваций в сфере банковских услуг как фактор повышения конкурентоспособности банковской системы России.

The article presents the current problems and contradictions of the banking system development in Russia. The solution of these problems becomes complicated because of the process of Russia's accession to WTO, as it threatens with strengthening of the competitive environment in the bank services market. Positive and negative sides of accession to WTO, the influence of it on the banking system are shown. As one of the solutions the author considers the use of innovations in the sphere of bank services as a factor of increasing Russia's banking system competitiveness.

Ключевые слова: кредитная организация, ликвидность, финансовый кризис, банковская услуга, конкурентоспособность, банковская инновация, ко-брендинг.

Key words: credit organization, liquidity, financial crisis, bank service, competitiveness, bank innovation, co-branding.

На сегодняшний день много дискуссий ведется на тему возможной угрозы для российской банковской системы со стороны новой волны глобального кризиса. Мнение большинства экспертов сводится к тому, что российская банковская система, являясь, с одной стороны, частью российской экономики, а с другой – частью мировой банковской системы, подвержена воздействию кризиса мировой финансовой системы. Однако, учитывая опыт кризиса 2008–2009 гг., можно надеяться на то, что вторая волна кризиса все-таки не будет иметь таких последствий для банковского сектора России, какие имела первая. Самое главное, что приобрела наша банковская сис-

тема – это опыт. И кредитные организации, и Банк России на сегодняшний день обладают широким антикризисным инструментарием.

В качестве недостатков российской банковской системы эксперты выделяют следующее:

- дефицит среднесрочных и долгосрочных ресурсов у кредитных организаций;
- низкий уровень ликвидности банков;
- недостаточный уровень капитализации банков;
- излишняя склонность собственников и органов управления к принятию рисков, не соответствующих ресурсам кредитных организаций;
- недостаточно ответственный подход собственников и органов управления к определению инвестиционной и кредитной политики, а также управлению ликвидностью.

К сожалению, в России банковская практика сложилась таким образом, что некоторые коммерческие банки не уделяют должного внимания проблеме поддержания ликвидности, хотя мировой опыт показывает, что анализ состояния ликвидности является одной из ключевых задач банковского менеджмента. Ошибки в этой области могут привести к существенным отрицательным последствиям, как для отдельного банка, так и для всей банковской системы в целом.

На сегодняшний день по данным ЦБ РФ ликвидность банков находится в отрицательной зоне на фоне закрытых внешних рынков (рис. 1) [3].

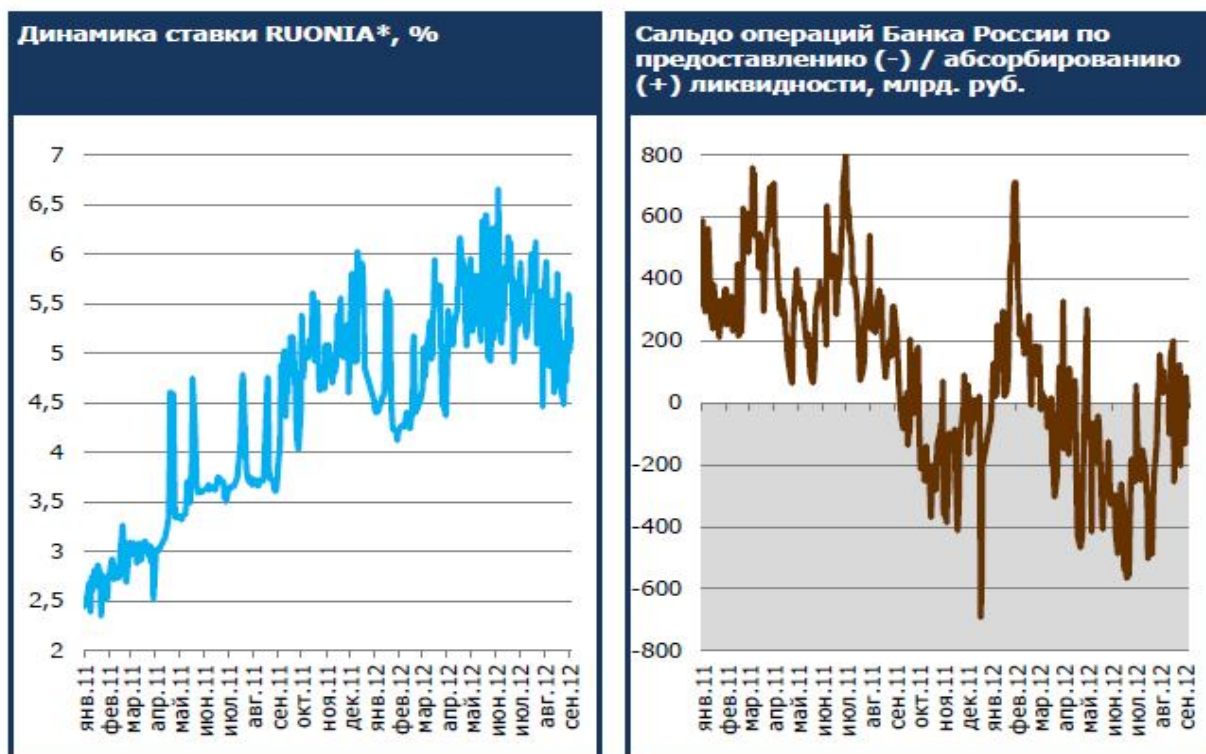


Рис. 1. Показатели ликвидности банков России

Банк России предпринимает определенные меры по предоставлению ресурсов. Однако в условиях недостатка ликвидности банки активизируют заимствования на рынке депозитов, что приводит к росту депозитных ставок (рис. 2) [7].



Рис. 2. Динамика максимальной процентной ставки по депозитам физических лиц

При недостатке ликвидных средств банка возникают ситуации, влияющие на такие показатели экономики, как:

- спад производства;
- снижение уровня ВВП;
- рост безработицы, связанный с массовыми сокращениями работников на предприятиях;
- увеличение объемов просрочки и невозврата кредитов как по юридическим, так и по физическим лицам;
- рост уровня процентных ставок по кредитам, связанный с удорожанием денежных средств;
- ухудшение инвестиционного климата в стране.

Стоит отметить, что возможный глобальный кризис – это не единственная проблема, которая тревожит банковское сообщество, проблемой для России становится вступление в ВТО, поскольку присоединение нашей страны ко Всемирной торговой организации происходит как раз в тот момент, когда в российской экономике могут начать проявляться кризисные явления.

Одной из мер ЦБ РФ в воспитательных целях по отношению к легкомысленному поведению банкиров является призыв банков не рассчитывать на господдержку во время второй волны кризиса, а создавать фонды страхования системных рисков. Данная мера касается не только коммерческих банков, но и госбанков как наиболее приближенных к бюджетным средствам.

Теоретически вступление в ВТО, прежде всего, может оказать влияние на банковскую систему России как непосредственно через изменение конкурентной среды в сфере осуществления банковских операций, так и через общеэкономические факторы. Для некоторых экспертов снятие ограничений для иностранных банков не приведет к существенной активизации их работы и серьезной конкуренции с отечественными банками. Те некоторые иностранные банки, которые хотели работать на нашем рынке, уже давно работают, открыв отделения или участвуя в инвестиционных проектах. Но Россия еще не столкнулась на внутреннем рынке с игрой самых мощных банковских структур планеты, которые имеют в России существенные политические цели, не исключая и расчленение страны на крупные регионы (схожие с федеральными округами), которые будут получать относительно льготное финансирование (ежегодные проценты в 4 – 5 явно привлекательнее даже 8 – 10) [2].

Рассматривая особенности институциональных форм иностранных банков, важно отметить, что большинство из них всегда было представлено в России дочерними структурами. В настоящее время филиалы иностранных банков в России не зарегистрированы. Режим функционирования филиалов и дочерних предприятий различен, поскольку филиал не подпадает под юрисдикцию РФ. В связи с этим ЦБ РФ не дает разрешения на открытие прямых филиалов иностранных банков в России.

Анализ текущего состояния банковского сектора России с акцентом на выявление характера и степени участия в ней нерезидентов позволяет сделать следующие выводы.

1. Российская банковская система имеет своей целью приближение к мировым развитым зарубежным системам для повышения своей конкурентоспособности.

2. Наибольшим влиянием пользуются российские банки, контролируемые государством.

3. Несмотря на тенденцию к сокращению общего числа банков в стране, позиции нерезидентов в российской банковской системе в последние годы достаточно прочны и устойчивы. На наш взгляд, нельзя сказать, что в банковском секторе наблюдается экспансия банков с иностранным капиталом, или наоборот, «бегство» из страны.

4. В банковском секторе не присутствует ни одного прямого филиала иностранной коммерческой организации — только дочерние структуры и представительства [4].

Пока для западных банков не так много сфер, в которых им было бы выгодно работать. Эти банки занимаются в основном обслуживанием западных клиентов и ограниченными инвестиционными проектами. В борьбе за деньги населения они неконкурентоспособны, поскольку не могут предложить высокие ставки, а по гарантиям сохранности средств в российских условиях уступают крупным российским банкам. Вступление в ВТО внешне не даст иностранным банкам и каких-либо преимуществ в борьбе за деньги организаций. Но нельзя исключать политические цели деятельности в России мощных финансовых структур.

Какие же возможные положительные и отрицательные результаты отмечают сторонники и противники вступления в ВТО?

Сторонники вступления в ВТО считают, что приход иностранных банков в Россию после ее вступления в ВТО может положительно воздействовать на банковскую систему России за счет того, что: 1) это дало бы приток инвестиций в банковский сектор экономики России и повысило бы капитализацию ее банков; 2) этот приход мог бы положительно сказаться в виде дополнительного притока инвестиций в другие сектора российской экономики. Иностранные инвесторы больше доверяют своим банкам и поскольку через российские банки они порой опасаются проводить инвестиции, то через знакомые им зарубежные банки они сделают это быстрее и надежнее; 3) это приведет к внедрению прогрессивных банковских технологий, расширению спектра и повышению качества банковских продуктов и услуг, и все это могут принести иностранные банки.

Есть положительные и отрицательные моменты в области IT-технологий, так для российских разработчиков вхождение в ВТО будет иметь положительный эффект и откроет новые перспективы их роста за счет растущей конкуренции [6].

Противники вступления России в ВТО выделяют одной из главных проблем: российская банковская система не может пока стать основным источником «длинных» и «дешевых» денег для российской экономики. Некоторые попытки решения этой проблемы предпринимаются, но пока безуспешно. Например, это относится к попыткам обязать вкладчиков не брать свои вклады, когда им этого захочется или даже потребуется. Это значит, что если сейчас в договоре вклада всегда указывается, что вкладчик имеет право взять свой вклад в любое время, то теперь срок получения этого вклада будет определять банк.

Такое положение российской банковской системы обострит проблему финансирования экономики российскими банками, если после вступления России в ВТО на наш рынок банковских услуг без всяких ограничений будут допущены крупные иностранные банки.

Надо отметить, что банковская конкуренция влияет на банковский рынок, через реализацию следующих своих функций:

1) регулирующую – конкуренция приводит к переливу капитала и формированию оптимальной структуры экономики и финансовой системы. С одной стороны, конкуренция соответствует интересам потребителей, а с другой – требованиям экономической эффективности финансово-кредитных институтов. Она помогает установлению соответствия между спросом и предложением на банковские услуги как в количественной, так и в качественной оценке;

2) распределительную – конкуренция способствует справедливому с экономической точки зрения распределению доходов. Большую прибыль получает тот, кто предлагает конкурентоспособные инновационные технологии, продукты и услуги, отвечающие потребностям и ожиданиям клиентов. Те же участники рынка, которые не могут выстроить вектор конкурентоспособного предложения, терпят убытки и даже превращаются в банкротов;

3) стимулирующую – конкуренция стимулирует банки к снижению издержек, разработке и внедрению финансовых инноваций в целях достижения конкурентных преимуществ. Это позволяет рассматривать банковскую конкуренцию как позитивную среду функционирования банка, способствующую повышению количественных и качественных параметров оказываемых банковских услуг.

Таким образом, складываются все предпосылки к применению инновационных подходов в развитии региональной банковской системы с целью повышения ее конкурентоспособности. Инновационные технологии позволяют сократить время операций, улучшить качество обслуживания.

Применительно к сфере банковской деятельности инновацию можно определить как целенаправленное изменение функционирования банковской системы, что предполагает введение нового в цели, содержание, методы и формы предоставления банковских услуг.

Инновации в банковском секторе – это качественный скачок в информационном обслуживании населения; новое качество технологического обеспечения работы с клиентами, с банковскими продуктами, использование передового программного обеспечения; более широкое применение карточных технологий, в частности, использование универсальных чиповых карт с возможностью записи различных программ; развитие мобильного банкинга и т. д.

Рассмотрим подробнее создание и внедрение инноваций в банковский сектор Республики Башкортостан (РБ).

В РБ основным государственным институтом, регулирующим инновационную политику, является закон от 28 декабря 2006 г. «Об инновационной деятельности».

Одним из недавно внедренных инновационных решений является разработанный совместно с Правительством Республики Башкортостан и банком «Уралсиб» проект «Социальная карта Башкортостана», который дает возможность ее держателю пользоваться социальными пособиями и льготами.

Сбербанк России и банк «Уралсиб» совместно разработали единую федеральную информационно-платежную систему «Универсальная электронная карта». Данная система позволяет оказывать государственные (муниципальные) и финансовые услуги гражданам России при помощи унифицированной электронной карты и на основе единых стандартов взаимодействия. На чипе этой карты записана вся информация о владельце, которая может потребоваться для оформления любых документов. Также с помощью такой социальной карты граждане могут получать пенсии, платить налоги, а также расплачиваться ею в магазинах как обычной банковской картой.

После кризиса 2008 г. для поддержания оборота пластиковых карт банкиры стали активно развивать инновационные кобрендинговые программы.

Кобрендинг – это партнерство банков с ведущими торговыми марками, с производителями популярных товаров и услуг. А кобрендинговые кредитные карты – это воплощение такого партнерства. Кобрендинговая карта позволяет владельцу получать бонусы за пользование. Стандартный вид бонусов – это премиальные баллы. Баллы накапливаются на счету по мере совершения покупок с помощью кредитных карт. Накопленные баллы можно обменивать на товары или услуги, которые предлагаются партнерскими компаниями.

Например, Альфа-Банк совместно с журналом Cosmopolitan выпускает карты международной платежной системы Visa, предназначенные исключительно для женщин. По данным картам можно получить скидки на посещение салонов красоты, фитнес-центров и бутиков. Также Альфа-Банк предлагает карту, предназначенную специально для мужчин. Продукт создан Альфа-Банком, мужским журналом MAXIM, медиакомпанией GameLand и международной платежной системой Visa.

На сегодняшний день самым популярным кобрендингом у банкиров, по мнению экспертов, считаются совместные проекты с торговыми центрами, а самым долговечным – с авиаперевозчиками.

Одни из самых распространенных связаны с программой «Аэрофлот-бонус». В «Уралсибе» действует совместный с авиакомпанией «Аэрофлот» комплексный карточный продукт – международная пластиковая карта World MasterCard. При оплате товаров и услуг при помощи карты держатель получает специальные бонусы – мили, которые затем он может обменять на бесплатный авиабилет в любой город России и мира рейсом Аэрофлота и авиакомпаний альянса Sky Team (Скай Тим). К этому же типу относят продукты Промсвязьбанка совместно с «Трансаэро» – «Промсвязьбанк-Трансаэро», «Русский Стандарт» и авиакомпании British Airways – кобрендинговые карты British Airways American Express Premium.

Существует масса карт, предназначенных для студентов. К примеру, в банке Сосьете Женераль Восток существуют кобрендинговые карты в рамках пакета банковских услуг «Молодежный». BSGV предлагает студентам и молодежи платежные карты, одновременно являющиеся удостоверениями, дающими различные скидки и бонусы при путешествиях в 118-ти странах мира, включая Россию.

Кроме кобрендинговых карт, распространены аффинити-карты. Особенностью последних является то, что карта эмитируется банком по договору с некоммерческой организацией (например, благотворительной). При каждой покупке, осуществленной по такой карте, списывается небольшая сумма в пользу этой организации. В отличие от кобрендинговой программы организация-партнер получает реальный доход, тогда как при чистом кобрендинге компания получает дополнительную рекламу.

К примеру, «Промсвязьбанк – Линия жизни» выпускается в рамках сотрудничества банка с благотворительным фондом спасения тяжелобольных детей «Линия жизни». Банк ежемесячно из собственных средств перечисляет в фонд благотворительные пожертвования, размер которых зависит от того, насколько часто клиент использует карту для оплаты товаров и услуг. Другой пример – совместный проект Фонда дикой природы и Альфа-Банка.

Еще одним нововведением в банковском обслуживании является SIAB-Mobile. Это приложение, которое позволяет просматривать состояние счетов без комиссии в режиме онлайн осуществлять платежи за мобильный телефон, Интернет, спутниковое телевидение и прочие услуги (более 50 организаций), а также пользователь может осуществлять переводы с карты на карту внутри банка только по номеру карты, даже не зная реквизиты счета. Данное приложение можно было бы использовать и региональными банками, для начала в качестве пилотного проекта.

Принципиально новым решением для всех банковских карт является платежная система, разработанная на базе высокоинтеллектуальной микросхемы, называемая смарт-картами и обладающая большими возможностями в использовании.

Высокое качество смарт-карт обеспечивает им долговечность в обращении по сравнению с другими видами карт и уникальные эксплуатационные характеристики. Выделим преимущества новой платежной системы.

1. Способность заменить все банковские операции с наличностью.

2. Осуществление централизованного контроля за всеми финансовыми операциями со счета пользователя.

3. Невысокая стоимость сопроводительного оборудования и независимость обслуживания системы от средств коммуникации, отсутствие дополнительных затрат на эксплуатацию системы.

4. Высокая многоступенчатая защита. Данные владельца заносятся в микросхему смарт-карты, и при предъявлении карты связь с базой данных происходит на базе идентификационной информации даже в режиме offline.

5. Отсутствие потребности в постоянной связи с коммуникациями обеспечивает оборудованию широкое применение, портативность и автономность.

6. Возможность установки считывающих устройств во всех сферах обслуживания: торговых киосках, телефонных автоматах, автозаправках, автосервисах и т. д.

7. Быстрота и простота процедуры взаиморасчетов.

8. Снижение вероятности криминальных афер.

9. Уменьшение инфляции за счет быстрого оборота денежных средств.

10. Применение персональных платежных карт в сфере медицинского обслуживания и государственного страхования [8].

Высокие темпы развития экономики открывают для использования смарт-карт новые горизонты. Крупнейшие финансовые компании видят огромные перспективы во внедрении интеллектуальных смарт-карт и заявили о переходе своих платежных систем на такую технологию. Поэтому внедрение смарт-карт банками Республики Башкортостан как никогда актуально, удобно, дальновидно. Данное инновационное решение позволит вывести банковский сектор нашего региона на новый международный уровень.

Для дальнейшего развития регионального рынка банковских инноваций должна быть экономическая свобода, достаточная для быстрого развития экономики банковских услуг, что обеспечивается

действиями цивилизованного, регулируемого рынка банковских инноваций.

Важность развития инноваций в условиях кризиса действительно увеличивается. Государства с развитой инновационной экономикой имеют гораздо больше возможностей преодолеть последствия кризиса и выйти из него с наименьшими потерями.

Желая иметь равные конкурентные условия с другими странами, российская банковская система в лице Ассоциации российских банков ставит вопрос о том, что надо привести внутренний финансовый рынок и условия работы на нем в соответствие с международными стандартами, а потом обсуждать вопрос об условиях допуска иностранных банков и их филиалов в Россию [3].

Таким образом, можно определить основные направления модернизации банковской системы России:

- эффективное внедрение инноваций в банковскую деятельность;
- повышение уровня производительности труда в банковском секторе;
- повышение уровня проникновения банковских услуг;
- увеличение объема проведения безналичных платежей;
- повышение финансовой грамотности населения;
- разработка стандартов банковской деятельности;
- повышение роли банковской системы в развитии инновационной экономики.

Мерами стабилизации российской банковской системы и стимулирования повышения ее роли в развитии инновационной экономики могут стать: предоставление Банком России кредитов коммерческим банкам с условием их целевого использования исключительно для развития производственных предприятий с последующим жестким контролем за движением ссуженных средств; государственные гарантии по банковским кредитам приоритетным отраслям экономики; снижение налогов по кредитам, ориентированным на инновационное развитие; законодательное ограничение операций коммерческих банков на фондовом рынке с использованием лишь собственных ценных бумаг.

Список литературы

1. Аксаков А. Регулирование должно быть гибким // Национ. банковский журн. – 2012. – №8 (99). – авг. – С. 18–21.
2. Золин П., Золотухин В., Бойкова Ю. Вступление России в ВТО: наступление или отступление // сайт Академии тринитаризма. – URL: <http://www.trinitas.ru>
3. Материалы XXIII съезда Ассоциации российских банков. – М. – 5 апр. 2012 г.

4. Перечень специфических обязательств РФ по услугам. – URL: <http://www.wto.ru/documents.asp?f=docs&t=14>
5. Сайт информационного интернет-проекта «Корпоративный менеджмент». – URL: <http://www.cfin.ru>
6. Сайт информационного банковского портала «Интеллектуальный банк». – URL: <http://www.int-bank.ru/articles/457/>
7. Сайт Центрального Банка РФ. – URL: <http://www.cbr.ru>
8. Файзуллина А.И. Место и роль инноваций в повышении конкурентоспособности банковской системы Республики Башкортостан: материалы V Всерос. науч.-практ. интернет-конф.: Проблемы функционирования и развития территориальных социально-экономических систем, ЕОИ. – М., 2011. – С. 309–314.
9. WEB – ресурс научно-практических конференций. – URL: http://www.confcontact.com/2012_03_15/ek2_kalinina.php

Сужение процентного канала монетарной трансмиссии

В статье проанализировано действие процентного канала денежно-кредитной политики в рыночной экономике, исследованы факторы снижения уровня ключевых процентных ставок на протяжении последних десятилетий. Низкие процентные ставки рассматриваются в качестве одной из причин ослабления независимости центральных банков.

In the article the effect of the interest rate channel of the monetary policy in the market economy is analyzed, the factors of reduction of the key interest rates over the past decades are studied. Low interest rates are considered as one of the causes of weakening the independence of central banks.

Ключевые слова: денежно-кредитная политика, ключевые процентные ставки, таргетируемая процентная ставка, премия за риск, процентный канал, инфляция, дефляция уровень сбережений.

Key words: monetary policy, key interest rate, target interest rate, risk premium, interest rate channel, inflation, deflation, savings rate.

Центральный банк в либерализированной денежно-кредитной системе с полной конвертируемостью платежного баланса по текущим операциям и операциям, связанным с движением капитала, должен выбирать между проведением независимой денежно-кредитной политики и регулированием валютного курса.

При проведении независимой денежно-кредитной политики с режимом плавающего валютного курса таргетирование краткосрочной процентной ставки является основной операционной целью, а Центральный банк обладает операционной независимостью при установлении ключевых процентных ставок. Как правило, в качестве операционной цели Центральный банк избирает наиболее краткосрочную рыночную процентную ставку – от овернайт до двух недель.

Центральный банк удовлетворяет чистую потребность в ликвидности финансового сектора в течение установленного периода по избранной процентной ставке. Предложение ликвидности со стороны Центрального банка направлено на управление данной процентной ставкой до завершения периода поддержания резервных требований (maintenance period). Начало периода поддержания, как

правило, совпадает с началом проведения операций по рефинансированию по решению Управляющего совета (или другого органа, ответственного за проведение операций на открытом рынке). Даты заседания совета определяются заранее. Если Центральный банк не планирует изменения ключевой ставки до окончания периода поддержания резервов и правильно рассчитал чистую потребность в ликвидности банковского сектора, то таргетируемая межбанковская ставка овернайт до завершения периода поддержания будет близка к официальной ставке.

Центральный банк может также достигать своей операционной цели посредством покупки и продажи на открытом рынке краткосрочных государственных обязательств, оказывая тем самым влияние на их доходность, которая в свою очередь определяет уровень таргетируемой межбанковской ставки.

Манипуляции с ключевыми процентными ставками в качестве инструмента денежно-кредитной политики являются средством управления важнейшими макроэкономическими переменными – уровнем цен в экономике, стоимостью финансовых активов, сбережениями, инвестициями, курсом национальной валюты. Для эффективной работы этого инструмента рыночные процентные ставки должны быть эластичны по отношению к базовой ставке Центрального банка. И, как правило, долгосрочные кривые доходности находятся под определенным влиянием этих базовых ставок, так как высокие процентные ставки снижают текущую стоимость будущих денежных потоков, тем самым снижая привлекательность инвестиций, и наоборот. Ключевая процентная ставка Центрального банка влияет и на соответствующие ставки денежного рынка, в том числе на ставки по банковским кредитам и депозитам, а следовательно, на уровень потребления, сбережения и инвестиционные решения. Этот канал обычно называют каналом процентной ставки.

До недавнего времени процентный канал в развитых странах является основным каналом трансмиссии денежно-кредитных воздействий центрального банка для достижения конечной цели. В основе практических действий Центрального банка по запуску процентного канала лежат кейнсианские идеи о том, что денежно-кредитная политика должна быть сфокусирована не на денежном предложении как «промежуточной мишени», а на условиях кредитного рынка. В качестве таковых предполагается использование некоторых долгосрочных норм процента (доходов по долгосрочным правительственным ценным бумагам или по коммерческим облигациям). Считается, что норма процента более непосредственно воз-

действует на уровень расходов в экономике и поэтому является наиболее подходящей в качестве ближайшей цели. Изменение нормы процента влияет на изменение относительной стоимости реальных капитальных инвестиций и затрат на товары длительного потребления. Решение об инвестициях в реальный капитал принимается после сравнения возможной прибыли от инвестирования с доходом, который можно получить, помещая данную сумму денег в банк или покупая ценные бумаги. Прибыльность инвестиций характеризуется предельной эффективностью капитала, которая в свою очередь определяется соотношением между ожидаемыми доходами от реального актива, дисконтированными во времени, т. е. квази-рендой, и ценой данного актива, которая при постоянном объеме инвестиций зависит от уровня реальной заработной платы. Таким образом, увеличение денежного предложения, а по Тобиновской версии и увеличение немонетарных активов, приводит к изменению набора относительных процентных норм дохода, то есть вызывает действие эффекта размещения портфеля.

Современные модели дополняют передаточный механизм некоторыми существенными положениями. Это, прежде всего, положением о том, что изменение нормы процента влияет не только на инвестиции, но и на потребительские товары длительного пользования, которые являются компонентой потребления, а не инвестиций. Во-вторых, они используют более широкий портфель ценных бумаг, включающий облигации, акции, производные финансовые инструменты. Допускается также, что расширительная денежно-кредитная политика увеличивает суммарное богатство, приводя тем самым к росту автономного потребления.

И, наконец, современная теория денежно-кредитного регулирования при анализе эффекта изменений ключевой процентной ставки учитывает также балансовый канал (*balance-sheet channel*), называемый также каналом финансового акселератора [3], и канал банковского кредитования.

В основе действия обоих каналов лежит понятие премии за внешнее финансирование, т. е. разницы между затратами за внешнее финансирование и стоимостью накопленных внутренних источников финансирования [2, р. 28]. Из-за асимметрии информации на кредитных рынках и агентских издержек эта разница всегда величина положительная и зависит от состояния баланса заемщика. Под влиянием шоков совокупного спроса происходит ухудшение состояния баланса экономических агентов: снижение стоимости активов на их балансе. А поскольку финансовые активы служат обеспечением

кредитов, получаемых фирмами и домохозяйствами, происходит снижение кредитных потоков, что в свою очередь еще больше снижает совокупный спрос. И таким образом, включается самоусиливающийся проциклический механизм ухудшения балансов заемщиков и снижения совокупного спроса, который может дестабилизировать всю экономическую систему. Центральный банк может вмешаться в этот процесс, кардинально снижая ключевую ставку с целью улучшения балансов заемщиков и снижения премии за внешнее финансирование.

Канал банковского кредитования усиливает действие традиционного канала процентной ставки в том отношении, что изменение ключевой процентной ставки в результате действия монетарных властей приводит к изменению внешней финансовой премии в том же направлении, что и изменение процентной ставки. Вместе с тем действенность канала банковского кредитования зависит от модели финансовой системы, поскольку эластичность величины кредитов по процентной ставке зависит от наличия и возможности использования альтернативных (небанковских) источников финансирования.

Таким образом, в основе трансмиссии процентного канала денежно-кредитной политики лежат эффект размещения портфеля, эффект богатства, балансовый эффект, канал банковского кредитования.

Использование в качестве ключевой определенной процентной ставки определяется степенью развития кредитно-финансовой системы страны, ее институциональной структурой, экономическими условиями и целями регулятора. Однако было бы большим упрощением сводить процентную политику только к манипулированию ключевой ставкой Центрального банка. Подобное допущение возможно только в отношении стран со слабым развитием финансовой системы.

Так, в США важнейшими в системе процентных ставок являются учетный процент по займам центрального банка, ставка по краткосрочным казначейским векселям, межбанковские ставки по однодневным ссудам и некоторые другие ставки денежного рынка и рынка капитала.

При создании ФРС в 1913 г. предполагалось, что кредитование через «дисконтное окно» станет основным инструментом денежной политики центрального банка.

В 80-х годах прошлого века экономисты монетаристского толка настаивали на придании учетной ставке характера штрафа и призывали ФРС допустить ее «плавание», чтобы сократить зависимость уровня совокупных резервов от изменения соотношения между

уровнем краткосрочных рыночных процентных ставок и ставки дисконта. Предлагалось привязать ставку дисконта к ставке процента по трехмесячным казначейским векселям, сохраняя соотношение между ними на постоянном уровне. Однако ФРС не соглашалась на «плавание» ставки дисконта, предпочитая иметь большую свободу в использовании этой ставки как инструмента денежно-кредитной политики. В последнее время ФРС стремится придать ставке дисконта большую гибкость, снижая спред между дисконтной ставкой и ставкой по федеральным фондам.

Ставка дисконта в настоящее время действительно носит «штрафной» характер. По первичным кредитным программам ставка устанавливается, как правило, выше, чем по федеральным фондам на 100 б. п. для того, чтобы депозитные учреждения использовали этот кредитный канал как резервный, а не постоянный источник финансирования. По вторичным кредитным программам ставка выше, чем по первичным, а по сезонным устанавливается плавающая рыночная процентная ставка.

Начиная с августа 2007 г. с началом первой волны ипотечного кризиса ФРС начала снижать установленный спред между ставкой дисконта и ставкой по федеральным фондам. Объем кредитов через «дисконтное окно» вырос с 200 млн долл. в июне 2007 г. до 100 млрд долл. в октябре 2008 г. В настоящее время ставки процента по этим трем кредитным программам составляют 0,75, 1,25 и 0,20 % соответственно. Таким образом, в условиях кризиса ФРС уменьшила премию ставки дисконтирования к своей базовой ставке со 100 до 50 б. п. В период кризиса ФРС открыла временную программу дисконтного окна (The Term Discount Window Program), в соответствии с которой увеличивались сроки предоставления кредитов через «дисконтное окно» до 90 дней. Кроме того, расширился список ценных бумаг, принимаемых в качестве обеспечения. В него были добавлены производные ипотечные ценные бумаги, в том числе CDO (collateralized debt obligations).

Поскольку уровень заимствований у Центрального банка обычно составляет лишь очень незначительную долю суммарных ссуд и инвестиций депозитных учреждений¹, то изменение учетной ставки следует рассматривать скорее как символ текущих намерений Центрального банка, нежели в качестве действительного инструмента денежно-кредитного регулирования. Кроме прочего, дисконтная

¹ На 21 марта 2013 г. в составе баланса ФРС ссуды через «дисконтное окно» в рамках трех программ составляли 5 млн долл.

ставка – очень сильный инструмент воздействия на ликвидность банковской системы, поэтому к ее изменению ФРС прибегает редко. Последнее изменение (снижение на 25 б. п.) произошло 19 февраля 2010 г.

В процессе эволюции денежно-кредитной системы «дисконтное окно» стало играть вспомогательную роль регулирования ликвидности в дополнение к операциям на открытом рынке. Таргетируемой процентной ставкой стала ставка по федеральным фондам (Target Fed Fund Rate), т. е. ставка по межбанковским займам. Эффективный рынок федеральных фондов является также базой для активного рынка фьючерсов по ним, которые активно торгуются на бирже CBOT (Chicago Board of Trade). Фьючерсы по федеральным фондам являются эффективным средством отслеживания ожиданий рынка относительно денежных мероприятий Федерального комитета по операциям на открытом рынке (FOMC).

С декабря 2008 г. ФРС удерживает значение ставки по федеральным фондам в диапазоне 0–0,25. На заседании 12 декабря 2012 г. FOMC впервые определил условия ее повышения. Базовая ставка останется на данном уровне, пока безработица будет выше уровня 6,5 %, а прогноз инфляции на период от одного до двух лет не будет превышать 2,5 %. Ранее ФРС обещала держать ставки на нулевом уровне, по меньшей мере, до середины 2015 г. FOMC считает, что целевые показатели безработицы и инфляции соответствуют этому временному ориентиру. И даже если показатель безработицы сократится до 6,5 %, по заявлению FOMC, это не будет означать немедленного повышения процентных ставок, если прогнозы по инфляции будут показывать низкие значения. Об оценке перспектив инфляции участниками рынка свидетельствует величина спреда по обычным казначейским облигациям и казначейским облигациям, защищенным от инфляции (рис. 1).

Из рис. 1 видно, что трейдеры не видят риска ускорения инфляции. Спред доходности по 10-летним облигациям составляет на 01.03.2013 г. 2,53 п. п. А значит, таким участники рынка видят уровень инфляции в течение 10 лет.

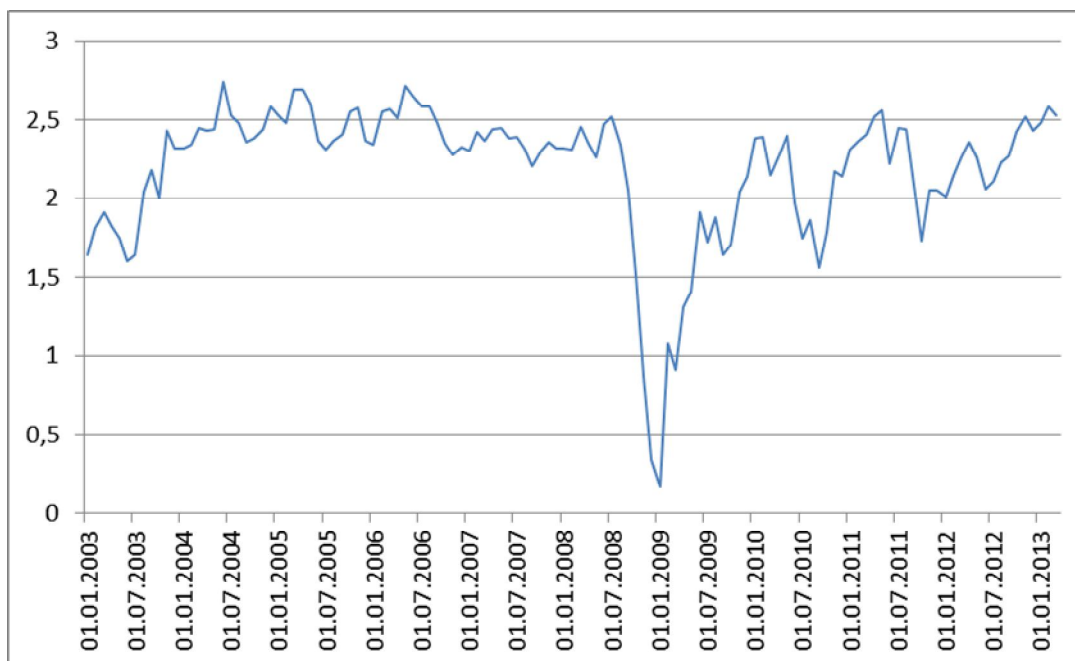


Рис. 1. Динамика спреда между доходностью казначейских 10-летних облигаций и защищенных от инфляции казначейских ценных бумаг (TIPS), п. п. [6]

Европейским аналогом ставки по федеральным фондам является ставка рефинансирования (Refinancing Tender). Это минимально возможная ставка по кредитам, которые Евросистема предлагает европейскому банковскому сектору сроком на одну неделю (Main Refinancing Operation, MRO), а также сроком на 1, 3, а в период кризиса 6, 12, 36 месяцев (Long Term Refinancing Operation, LTRO). С помощью этой ставки ЕЦБ влияет на условия межбанковского рынка кредитов. По сути, она является бенчмарком для межбанковской ставки овернайт и составляет в настоящее время 0,75 %. Управляющий совет ЕЦБ устанавливает также процентные ставки по постоянно доступным инструментам поставки и изъятия ликвидности. Базовая ставка, как правило, определяет центр коридора: ставки по постоянно доступным инструментам предоставления/изъятия ликвидности устанавливаются симметрично на краях этого коридора с равным спредом выше/ниже базовой ставки. Кредиты овернайт по постоянно доступным инструментам (Marginal Lending Facility) предоставляются по ставке выше ставки рефинансирования и представляют собой аналог дисконтного окна ФРС. Это верхняя граница ставок на межбанковском рынке. В настоящее время она равна 1,5 %. Нижняя граница ставки овернайт – ставка по депозитам овернайт в ЕЦБ (Deposit Facility), которые являются постоянно доступным инстру-

ментом изъятия ликвидности. Это ставка, по которой Евросистема привлекает избыточные резервы банковской системы на конец дня. С июля 2012 г. эта ставка равна нулю. Начиная с октября 2008 г. спрэд между ставкой рефинансирования ЕЦБ и межбанковской ставкой овернайт становится величиной положительной и расширяется. Межбанковская ставка овернайт приблизилась к нижней границе, т. е. к депозитной ставке ЕЦБ (рис. 2). А, следовательно, возможности Евросистемы по дальнейшему снижению ключевой ставки практически исчерпаны, во всяком случае, посредством действия портфельного эффекта.

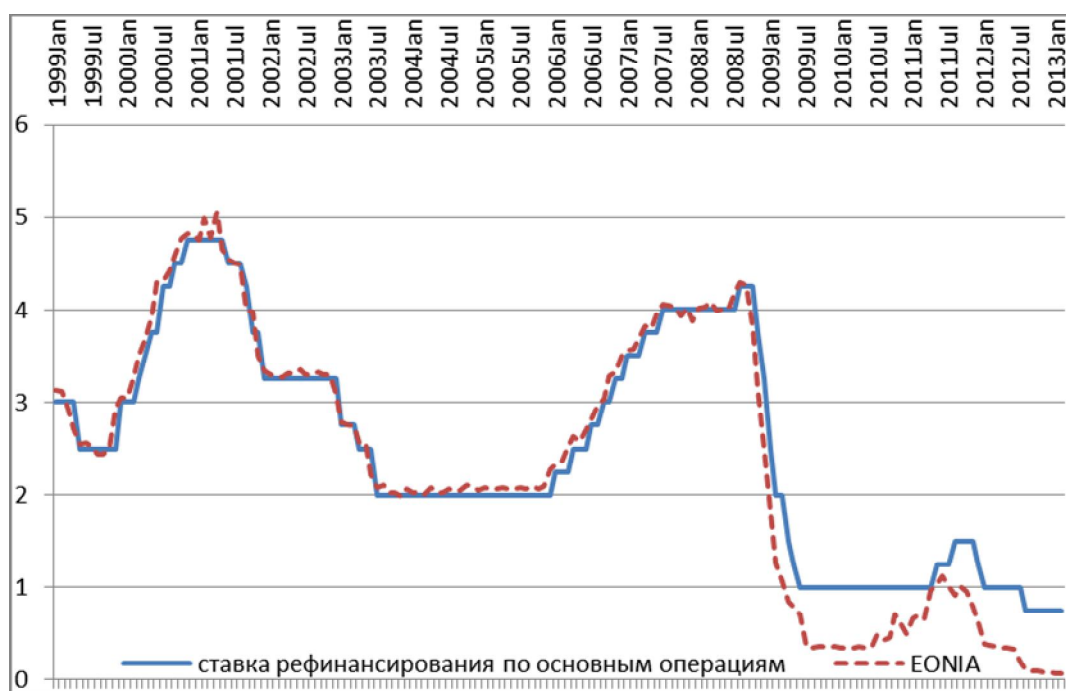


Рис. 2. Соотношение ставки рефинансирования ЕЦБ и межбанковской ставки овернайт [7]

Тенденция снижения процентных ставок преобладала на развитых рынках в течение последних двадцати лет, а в течение кризиса она усилилась (рис. 3).

Несколько причин объясняют это явление. Во-первых, приверженность центральных банков развитых стран к ценовой стабильности в долгосрочном плане. Инфляция в странах «большой семерки» действительно снизилась и стабилизировалась к середине 90-х годов прошлого века в сравнении с уровнем середины 70-х – началом 80-х годов. В 2000-х годах уровень инфляции в развитых странах по данным Всемирного банка был существенно ниже среднего мирового значения.

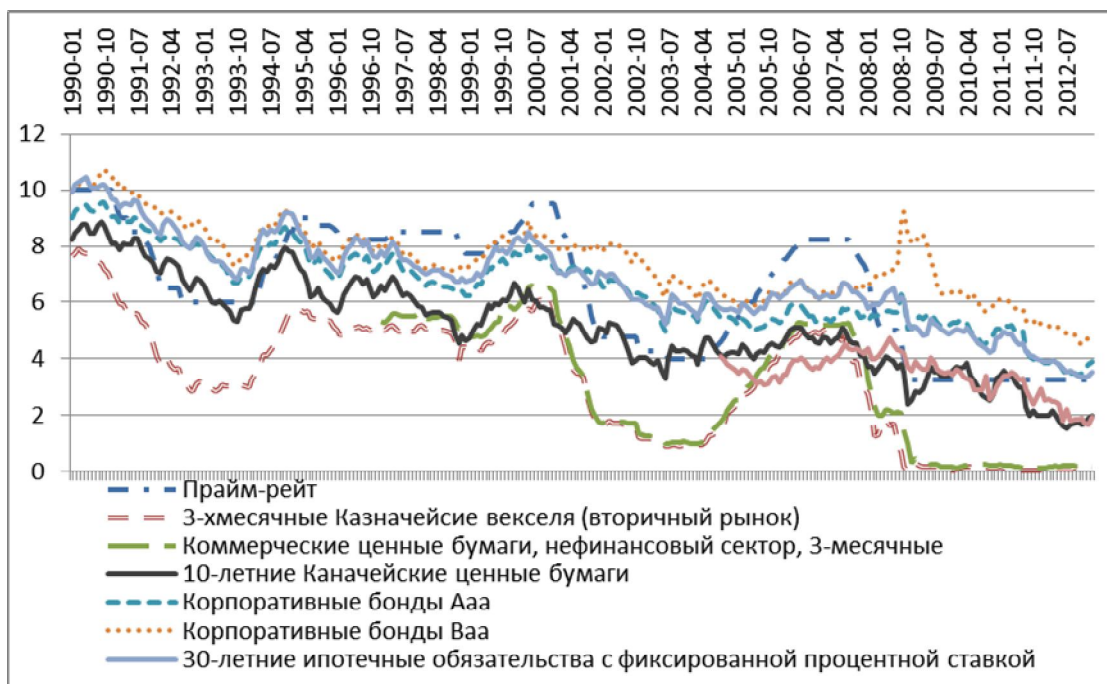


Рис. 3. Динамика основных процентных ставок США и Еврозоны [4; 8]

Снижением уровня инфляции и инфляционных ожиданий вполне можно объяснить снижение номинальных процентных ставок. Но на протяжении указанного периода снижались и реальные процентные ставки, в частности, средняя реальная доходность по 10-летним облигациям стран «большой семерки».

Существует точка зрения, что одним из факторов низких процентных ставок является «перенасыщение сбережениями», т. е. ситуация, когда сбережения оказываются выше потребности в инвестициях, и процентные ставки снижаются, чтобы стимулировать рост инвестиций и потребления.

О влиянии высокой нормы сбережения на экономический рост часто говорят в применении к Японии. Ситуация отсутствия реакции со стороны домохозяйств и субъектов хозяйствования на снижение процентной ставки называется дефляционной ловушкой ликвидности, или «японской ловушкой», по образному выражению П. Кругмана. То есть участники рынка стремятся сберечь даже при нулевых процентных ставках. В таких условиях не срабатывают традиционные инструменты стимулирования экономической активности, рекомендуемые макроэкономическим мейнстримом: расширительная денежно-кредитная политика и рост государственных расходов.

Начиная с конца 90-х годов прошлого века действительно наблюдалось увеличение уровня валовых сбережений в развивающихся странах и странах с формирующимися рынками (рис. 4, 5). После азиатского финансового кризиса 1997–1998 гг. центральные

банки пострадавших стран и некоторые страны БРИК, в частности Китай и Индия, стали проводить экспортоориентированую политику, избегали брать иностранные займы, накапливали золотовалютные резервы для того, чтобы стабилизировать потоки капитала и обменный курс национальных валют. Таким образом, страны с формирующимися рынками постепенно превращались из чистых должников в чистых кредиторов на мировом рынке капитала. В экономике развитых стран увеличению уровня сбережения, казалось бы, должны способствовать демографические факторы, в частности «старение» населения.

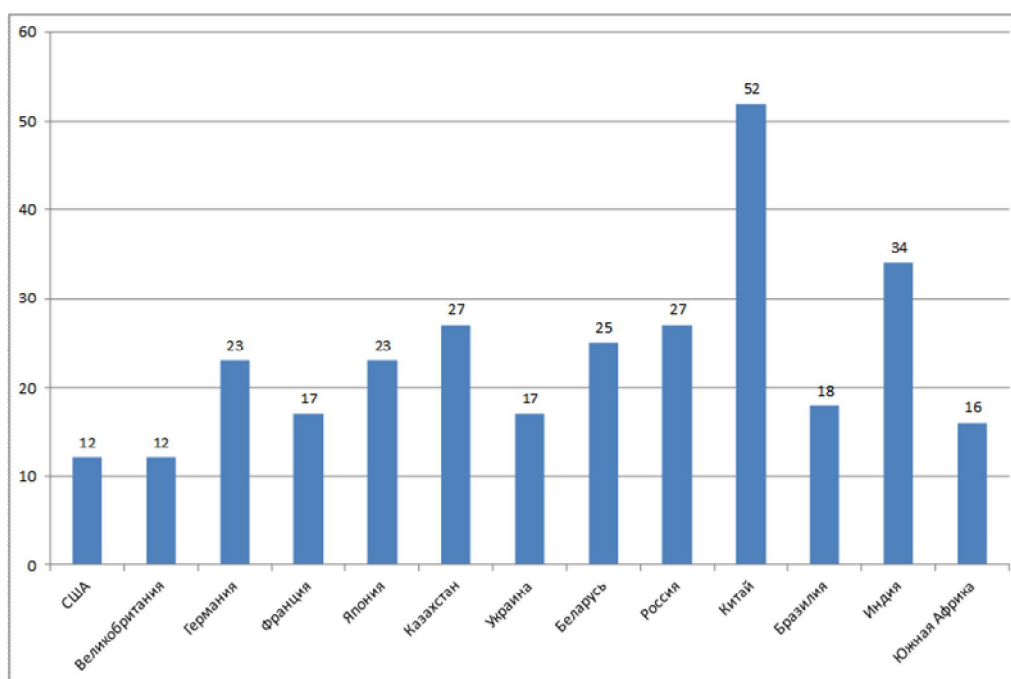


Рис 4. Уровень валового сбережения в отдельных странах, в процентах к ВВП [5]

Вместе с тем статистика показывает, что уровень сбережений в развитых странах в целом не увеличивался (рис. 5), а в отдельных странах Европы, например, в Италии, Португалии и др., даже снизился [1, с. 13]. Снижался уровень сбережений и в США. За период с 2000 по 2011 г. на 6 п. п.

В группе развитых стран рост сбережений за указанный период наблюдался лишь в Германии, что объясняется комплексом причин: демографическими факторами, политикой ограничения внутреннего спроса и др. Таким образом, разрывы сбережений в разных странах фактически компенсировали друг друга. Средний мировой уровень сбережений практически не менялся на протяжении 30 лет. На сегодня он составляет 19,7 %.

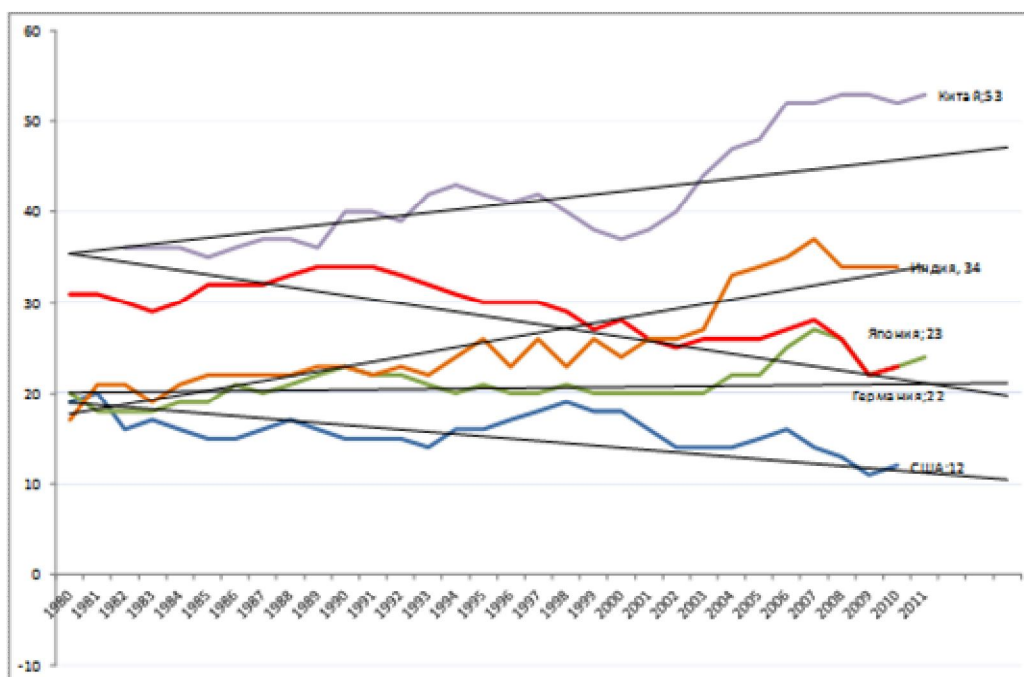


Рис. 5. Динамика нормы сбережения в отдельных странах за период с 1980 по 2011 г. [5]

По нашему мнению, основной причиной отрицательной динамики уровня процентных ставок в развитых странах в период с середины 80-х годов и до начала финансового кризиса является снижение макроэкономической нестабильности и снижение премии за риск, обусловленное развитием рынка сложно структурированных финансовых инструментов.

В нынешних условиях угрозы дефляции центральный банк не может сделать реальные процентные ставки отрицательными, чтобы стимулировать рост заимствований в экономике. Процентный канал и связанные с ним другие каналы монетарной трансмиссии перестают работать. Отсутствие реакции со стороны заемщиков на почти нулевые процентные ставки вынуждает центральные банки идти на очередные раунды количественных и кредитных смягчений. Таким образом, ситуация, названная экономистами ловушкой низкой процентной ставки, подталкивает центральные банки к проведению по сути налогово-бюджетной политики и создает угрозу независимости центрального банка.

Список литературы

1. Дадуш У., Стэнсил Б. Долговой кризис в Европе – не только бюджетная проблема // Кризис евро, или потерянная парадигма / под ред. Ури Дадуша. – URL: http://carnegieendowment.org/files/Carnegie_Euro_Crisis_rus1.pdf
2. Bernanke B., Gertler M. Inside the Black Box: The Credit Channel of Monetary Policy Transmission / Journal of Economic Perspectives. – V. 9. – № 4 – Fall 1995. – P. 27–48. – URL: <http://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.9.4.27>

3. Bernanke B., Gertler M., Gilchrist S. The financial Accelerator in a Quantitative Business Cycle Framework / Working Paper 6455. NBER Working Paper Series. – URL: <http://www.nber.org/papers/w6455.pdf>
4. Euro area (changing composition) – Government bond, nominal, all issuers whose rating is triple A / Statistical Data Warehouse – URL: http://sdw.ecb.europa.eu/quickview.do?SERIES_KEY=165.YC.B.U2.EUR.4F.G_N_A.SV_C_YM.PY_10Y
5. Gross savings (% of GDP). – URL: <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GNS.ICTR.ZS>
6. Interest Rate Statistics. – URL: <http://www.treasury.gov/resource-center/data-chart-center/interest-rates/Pages/default.aspx>
7. Money market interest rates / Statistical Data Warehouse – URL: <http://sdw.ecb.europa.eu/browseTable.do?node=bbn175&start=01-01-1991&end=&trans=N&vf=&q=&type=&dvsfreq=M>
8. Selected Interest Rates (Daily) – H.15 / Economic Research & Data. – URL: <http://www.federalreserve.gov/releases/h15/data.htm#top>

УДК 658.310.8:330.16:005.5

В. Н. Скворцов, Е. А. Маклакова

Трудовая мотивация работников в современных условиях

В статье рассматриваются современные подходы к трудовой мотивации и стимулированию сотрудников, состав, структура и иерархия потребностей работников различных сфер деятельности, особенности зарубежных и российских систем мотивации, значимость нематериального стимулирования.

The article covers modern approaches to labor motivation and stimulation of employees, composition, structure and hierarchy of needs of workers in different spheres of activity, peculiarities of foreign and Russian systems of motivation, importance of non-financial motivation.

Ключевые слова: трудовая мотивация, потребности работников, факторы-мотиваторы, экономическая, психологическая и социальная системы мотивации, материальные и нематериальные методы стимулирования.

Key words: labor motivation, needs of employees, motivating factors, economic, psychological and social systems of motivation, tangible and intangible methods of stimulation.

Экономический рост любой социально-экономической системы обеспечивается за счет интенсивных или экстенсивных факторов. Одним из интенсивных факторов, имеющим резервы, является трудовой потенциал. Как известно, в условиях жесткой рыночной конкуренции наличие высококлассных специалистов является ведущим фактором успешной деятельности организации. Но как свидетельствует практика, наличие в организации работников с соответствующим уровнем образования, квалификации и опыта не гарантирует эффективное выполнение задач организации, если у работников отсутствует мотивация к трудовой деятельности.

Система мотивации выступает основным связующим звеном между целями организации и целями работников. В общем виде мотивация – это совокупность движущих сил, побуждающих человека к выполнению каких-то действий, а движущими силами, как правило, являются потребности человека. При разработке правильной системы мотивации сотрудников происходит повышение продуктивно-

сти, поскольку позитивная мотивация положительно влияет на деятельность специалистов в 89 % ситуаций [3] и как следствие возрастает прибыльность предприятия. Система мотивации выступает основным связующим звеном между целями организации и целями работников.

Вместе с тем в России проблема трудовой мотивации работников в ближайшее время, вероятно, будет оставаться одной из нерешенных, поскольку представители большинства российских компаний считают, что обучить неопытного работника проще, чем мотивировать уже обученного, повышая заработную плату или расширяя социальный пакет. Результаты опроса представителей 1000 российских компаний, проведенного в сентябре 2011 г. порталом Superjob.ru, показали, что из них 61 % предпочитают обучать работников, уже имеющих внутренний стимул к труду, а не мотивировать обученных. Противоположного мнения придерживаются только 26 % из числа опрошенных, считая, что проще мотивировать уже подготовленного специалиста, чем тратить силы и средства на обучение работников, не обладающих достаточными знаниями [15].

Необходимость мотивировать работников для продуктивного труда была осознана обществом еще в 30-х годах XX в. с возникновением доктрины «человеческих отношений» и бихевиоризма, которые привели к формированию различных теорий мотивации, но до настоящего времени так и не сложилось ни одной непротиворечивой и общепризнанной теории, обосновывающей состав, структуру и иерархию потребностей, их влияние на мотивы, побуждающие человека к деятельности, а также механизм мотивации, в частности, методы мотивирования людей с целью достижения желаемых результатов. До сих пор одна из основных задач современного менеджмента организации заключается в том, чтобы найти такую систему мотивации, которая позволит в полной мере задействовать в работе весь потенциал персонала.

Проблема человеческих потребностей изучается не только в менеджменте, но и в психологии, социологии, маркетинге и других научных направлениях. Широко известны теория потребностей А. Маслоу, ERG-теория К. Альдерфера, теория потребностей Д. Макклеланда, двухфакторная модель Ф. Герцберга, теория ожидания, теория справедливости Дж. Адамса и др. Но, как свидетельствует практика, ни одна из существующих теорий не работает в полном объеме, поэтому до сих пор исследователи пытаются найти универсальное решение данной проблемы.

К настоящему времени довольно часто используются два подхода к исследованию трудовой мотивации работников. Согласно первому подходу при изучении мотивации внимание акцентируется

на потребностях работников, которые изучаются в привязке к рабочему месту, включая отраслевую принадлежность предприятия, его территориальное расположение и другие особенности, влияющие на характеристики рабочего места. Второй подход используется исследователями, изучающими непосредственно основные характеристики работников с целью их группировки по типам, что, по их мнению, позволит создать оптимальную систему мотивации в организации.

К числу исследователей, изучавших потребности работников, относятся Ш. Ричи и П. Мартином, проводившие в течение нескольких лет опрос профессиональных работников и менеджеров как из Великобритании, так и из других стран, завершив его в самом начале 1998 г. В результате они получили 1355 ответов, пригодных для анализа мотивационного профиля, позволившие им выделить двенадцать основных потребностей работника, которые могут быть использованы как мотиваторы к труду в условиях трудовых коллективов. Это следующие потребности:

- 1) в высоком заработке, материальном вознаграждении и материальных благах;
- 2) в комфортных физических условиях работы;
- 3) в структурировании работы, обратной связи и информации о собственной работе, снижение степени неопределенности, связанной с работой;
- 4) в социальных контактах: на уровне легкого общения с большим кругом людей;
- 5) в устойчивых длительных взаимоотношениях: в тесных взаимосвязях с небольшой группой людей;
- 6) в признании заслуг и обратной связи (отзывах о своей работе): приобретение общественной значимости;
- 7) в достижении и в постановке для себя дерзких вызывающих целей;
- 8) во влиятельности и установлении контроля над другими;
- 9) в разнообразии и переменах, т. е. желание постоянно испытывать стимулирующий интерес;
- 10) в пытливости, креативности и широте взглядов;
- 11) в самостоятельности, независимости и самосовершенствовании своей личности;
- 12) в изначально интересной и полезной для общества благодарной работе [10].

Ричи и П. Мартин предполагали, что структура мотивации работника тесно связана с результативностью труда, но эмпирических подтверждений они не имели. Российский исследователь А.В. Ребров в 2004–2007 гг. проводил опрос работников 10 предприятий

различных отраслей экономики разных регионов нашей страны. Основываясь на результатах проведенного исследования, он утверждает, что структура трудовой мотивации является ведущим фактором, определяющим результативность труда работников современных российских организаций. При этом структура мотивации работника зависит от характеристик рабочего места [9].

Российский исследователь В.А. Караваев, используя методику Ш. Ричи и П. Мартин, провел опрос в управляющей компании ЗАО «ТОП-ЭНЕРГО» и производственном предприятии ЗАО «Боровский электрощит». В ЗАО «ТОП-ЭНЕРГО» основными факторами-мотиваторами работников оказались: 1 (10,9 %); 4 (14,5 %); 5 (14,5 %); 10 (10,9 %); 11 (12,7 %). Значения остальных факторов были в интервале от 1,8 до 9,1 %. В другой организации ЗАО «Боровский электрощит» в качестве основных факторов-мотиваторов выступили несколько иные: 1 (17,3 %); 2 (10,7 %); 5 (13,3 %); 6 (10,7 %); 9 (10,7 %), 10 (12 %). Значения остальных факторов были в интервале от 1,8 до 9,1 %. Значения остальных факторов оказались в интервале от 1,3 до 8 % [5].

Аналогичный вывод позволяют сделать результаты исследований, проведенные С. Шапиро еще в 2001–2003 гг., иллюстрирующие различие структуры потребностей работников двух московских организаций, существенно отличающихся друг от друга по сфере деятельности (табл. 1).

Таблица 1

Структура потребностей работников подразделения Московского метрополитена и отделения одного из московских банков

Потребность	Уд. вес в общем числе ответов респондентов, %	
	Подразделение Московского метрополитена	Отделение одного из московских банков
В безопасности	25	19
Материальные	25	18
Социальные	19	12
Самоуважение	15	18
Самовыражение	8	12
Карьера	8	8
Потребности высшего порядка (власть, успех, причастность)	-	13

Источник: Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. М.: ГроссМедиа, 2005. 224 с. URL: <http://www.psi-test.ru/pub/shapiro/2-3.html> (дата обращения: 02.03.2012).

Данные, приведенные в табл. 1, свидетельствуют, что у работников метрополитена по сравнению с работниками банка более выражены потребности в безопасности и материальные потребности, при этом отсутствуют потребности высшего порядка. В свою очередь у работников банка, несмотря на явно выраженные потребности в безопасности и материальные потребности, на том же уровне находится потребность в самоуважении, а затем следуют потребности во власти, успехе, причастности.

Результаты различных исследований свидетельствуют, что состав, структура и иерархия потребностей работников во многом зависят от экономических, культурно-социальных и других особенностей конкретной страны. В табл. 2 приведены основные факторы мотивации труда и отличительные особенности формирования мотивации к труду в отдельных зарубежных странах на современном этапе.

Таблица 2

Особенности формирования зарубежных систем мотивации труда

Страна	Основные факторы мотивации труда	Отличительные особенности мотивации труда
Япония	Профессиональное мастерство; возраст; стаж; результативность труда	Пожизненный найм; единовременное пособие при выходе на пенсию
США	Поощрение предпринимательской активности; качество работы; высокая квалификация	Сочетание элементов сдельной и повременной систем; участие в прибыли; технологические надбавки; премии за безаварийную работу, длительную эксплуатацию оборудования и инструмента; соблюдение технологической дисциплины; система двойных ставок
Франция	Квалификация; качество работы; количество рационализаторских предложений; уровень мобилизации	Индивидуализация оплаты труда; балльная оценка труда работника по профессиональному мастерству, производительности труда, качеству работы; соблюдению правил техники безопасности, этике производства; инициативность; дополнительные вознаграждения (воспитание детей, предоставление автомобиля, обеспечение по старости)

Велико-британия	Доход	Участие в прибылях; долевое участие в капитале; трудовое долевое участие; чисто трудовое участие
ФРГ	Качество	Стимулирование труда; социальные гарантии
Швеция	Солидарная заработная плата	Дифференциация системы налогов и льгот; сильная социальная политика

Источник: Казаченко А.В., Ляшенко А.Н., Ладыко И.Ю. и др. Управление крупным предприятием: моногр. К.: Либра, 2006. С. 373–374.

Результаты исследований мотивации трудовой деятельности в России и Швеции показали, что у российских менеджеров зафиксировано более высокое стремление к получению дополнительного образования, чем у их шведских коллег. В то же время для шведов значительно важнее достижение совершенства [14]. По данным опросов, на украинских предприятиях наиболее распространенными видами мотивации являются компенсация стоимости проезда (75 %), компенсация стоимости питания (56 %), беспроцентные ссуды (48 %) и медицинское обслуживание (26 %). В качестве дополнительных способов поощрения, как правило, используются ценные подарки (62 %) и моральное поощрение (57 %) [11].

Опрос, проведенный кадровым агентством «Kelly Services» [17] в ряде стран, также показал, что основная рабочая мотивация россиян – зарплата, ее назвали 37 % сотрудников (для сравнения: американцы – 27 %, жители Азии и Европы – 20 %). При этом искренне любят свою работу и работают с удовольствием 51 % работников США; 49 % жителей Азии и 39 % Европы, а в России только 16 % опрошенных работают с полной отдачей. Уволиться с работы из-за невысокой зарплаты в России могут 23 %, в то время как в других странах процент желающих уволиться не превышал 15 %. По мнению рекрутеров, такие результаты исследования объясняются спецификой ситуации на рынке труда. Несколько лет до начала кризиса текучка кадров (связанная со стремительным карьерным ростом) в течение года могла составлять 100 %, а многие сотрудники были «избалованы» высокими окладами.

Вместе с тем следует учитывать, что минимальная зарплата в странах Европы обеспечивает достаточно безбедное существование, в отличие от минимальной зарплаты в СНГ. В то же время, как справедливо отмечает Л.Б. Чубенко, к использованию выводов зарубежных исследований следует относиться с большой осторожностью, поскольку результаты большинства из них не отражают российской действительности [12].

Несмотря на то, что главным фактором, заставляющим человека работать, является заработная плата, существует множество других факторов, побуждающих к труду. Структура мотивирующих потребностей может быть обусловлена не только условиями труда, уровнем образования, возрастом, но и другими факторами. Например, после финансово-экономического кризиса 1998 г., когда многие люди потеряли работу, потребности в безопасности, стабильности и социальной защищенности стали главными даже для тех людей, которые раньше при выборе места работы руководствовались возможностью творчества и самореализации [12].

Представителями второго подхода, которые изучают основные характеристики работников с целью их группировки, прежде всего, являются исследователи из области психологии. Так, И.Н. Бондаренко, изучая личностные детерминанты процессуальной мотивации трудовой деятельности, выделяет четыре типа сотрудников: «активно-творческий», «уравновешенный», «деструктивный» и «пассивно-выживающий», различающиеся по выраженности личностных детерминант и оценкам «ядерных» характеристик трудового задания. Данным типам соответствуют четыре уровня мотивации трудовой деятельности (*предельно-высокий, высокий, умеренный, низкий*). По ее мнению, принадлежность к определенному типу является показателем потребности в дальнейшей деятельности из интереса к ее процессу и содержанию и стремления творчески развиваться в рамках данной профессии или продолжения работы только до тех пор, пока она материально вознаграждается [1].

Другой российский исследователь Л.Б. Чубенко на основе анкетирования увольняющихся из компании работников выделяет по приоритетам мотивации только три наиболее часто встречающихся типа работников:

- «материалисты», для которых самый важный фактор – заработная плата;
- «социалисты», у которых сильно развито желание чувствовать свою необходимость окружающим и которым не хватает общения с людьми, соответственно, главным мотивирующим фактором для таких работников является фиксация достижений;
- «карьеристы» – это работники, ориентированные на профессиональный карьерный рост [12].

Достаточно известным представителем психологического подхода является В.И. Герчиков, который считает, что каждый сотрудник в той или иной степени сочетает в себе следующие пять типов мотивации:

- 1) инструментальный (ИН) – для него главная мотивация – это его заработок;

2) профессиональный (ПР) – для него не так важны деньги, как сама работа.

3) патриотический (ПА) – он ждет от руководства своей организации признания своих заслуг, но в отличие от профессионала не стремится расти профессионально;

4) хозяйский (ХО) – такой сотрудник хорошо организован, ответственный, проявляет инициативу, но он не терпит к критике и контролю с чьей-либо стороны. Наиболее важным для него является признание его авторитета руководством компании, с которым он хочет быть на равных);

5) люмпенизированный (ЛЮ) – он безынициативен, ему чужды активность и ответственность, а к профессиональному росту равнодушен, если бы можно было не работать, он бы не работал. Мотивация у такого сотрудника просто отсутствует.

Л.Д. Ревутский, изучая характер связи мотивационной структуры работников с результативностью их труда в современных российских условиях, использовал тест «Мо-тайп», диагностирующий степень выраженности каждого из пяти базовых типов мотивации по В.И. Герчикову. Исследователь выявил устойчивое и статистически значимое влияние мотивационной структуры работников на результативность их труда, а также выявил, что мотивационная структура работника, прежде всего, зависит не от «определенной должностной позиции», а от условий труда (особенностям рабочего места). При этом количественно измеренная производительность труда группы «мотивированных» работников превышает аналогичный показатель «немотивированных» работников примерно на 20 %. Данный показатель является достаточно существенным ресурсом для повышения производительности труда в современных российских организациях [8].

Качество и интенсивность труда работников во многом зависят от действующей в организации системы вознаграждения. В целях стимулирования работников российский работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников (например, профсоюзов). Конкретная система может устанавливаться коллективным договором или другим локальным актом организации.

Согласно ст. 191 Трудового кодекса РФ «работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудово-

го распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам» [18].

Как известно при мотивации работников к труду могут использоваться три системы вознаграждений:

- 1) экономическая система стимулирования;
- 2) психологическая система мотивации;
- 3) социальная система компенсаций [2].

Экономическая система стимулирования. В рыночных условиях главным мотивирующим фактором, заставляющим человека работать, как правило, является заработная плата. Это подтверждается опубликованными в декабре 2011 г. результатами исследования, проведенного Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ) и компанией IFORS, согласно которым для россиян при выборе компании-работодателя самым важным критерием является хорошая зарплата (4,84 балла из пяти возможных), на втором месте – выполнение компанией обязательств перед работниками (4,82 из пяти возможных), на третьем – социальный пакет (4,73 из пяти возможных) [19].

Другим элементом экономической системы стимулирования является премирование. Общий порядок премирования может устанавливаться коллективным договором, а конкретные вопросы премирования – в Положении о премировании. Среди исследователей и практиков до сих пор нет единого мнения относительно эффективного размера общей суммы заработной платы.

Широко известно высказывание Ф.У. Тейлора о том, что наиболее целесообразно премировать отличившегося работника в размере 60–80 %, поскольку прибавка ниже этого уровня воспринимается как незначительная и существенно не стимулирует. Прибавка выше стандартной не приводит к значительному улучшению результатов деятельности. Весьма часто высказывается мнение, что экономическое стимулирование сотрудников более эффективно в случаях, когда прямо связано с результатами работы работника, группы, отдела и др.

Социальная система компенсаций включает выплаты социального характера, которые связаны с предоставлением работникам социальных льгот (без пособий из государственных социальных внебюджетных фондов). В частности, выходное пособие при прекращении трудового договора; единовременные пособия (выплаты, вознаграждения) при выходе на пенсию; страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей; расходы по оплате учреждениям здравоохранения услуг, оказываемых работни-

кам; оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия (кроме выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов) и другие выплаты на лечение, отдых, проезд, трудоустройство, обучение.

В настоящее время без предоставления социального пакета работодатели не могут укомплектовать свой штат высококвалифицированным персоналом. Результаты опросов, проведенных порталом Rabota.ru, свидетельствуют, что в российской практике для организации труда и стимулирования сотрудников активно используется социальный пакет. При этом около 75 % россиян при выборе компании-работодателя считают одним из наиболее важных факторов именно социальный пакет. В табл. 3 представлены результаты опросов, проведенных специалистами аналитического центра портала Rabota.ru, в ходе которых 3150 человек назвали наиболее значимые для них в содержании социального пакета элементы и 523 респондента – перечень элементов социального пакета, предоставляемых работникам в российских организациях.

Таблица 3

Структура социального пакета

Элемент социального пакета	Наиболее интересны для работников (в % от общего числа респондентов)	Используется в организации (в % от общего числа респондентов)
100-процентная оплата больничного листа и отпуска по беременности и родам вне зависимости от стажа сотрудника	18	8
Полис ДМС (для сотрудника и для его семьи)	14	12
Оплата жилья или предоставление ипотечного кредита	14	1
Компенсация транспортных расходов	10	7
Льготное или бесплатное питание	7	12
Корпоративное обучение	6	10
Льготные и бесплатные путевки на отдых	5	2
Стоматологическая страховка	5	1
Предоставление беспроцентного займа (потребительский кредит)	5	4
Компенсация расходов на бензин и ремонт личного автомобиля	4	3
Оплата отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком трехлетнего возраста	4	5

Оплата мобильной связи	2	14
Выплаты при внештатных ситуациях (свадьбы и т. п.)	2	15
Оплата/ частичная оплата карты в фитнес-клуб	2	2
Корпоративный транспорт	1	4

Источник: Пустовалова А. Соцпакет: что желаем, что имеем. URL: http://www.rabota.ru/research/statistika_rynka_truda/sotspaket_chno_zhelaem_chno_imeem.html (дата обращения: 03.03.2012).

Психологическая система вознаграждения. Нематериальная система мотивации может быть основана:

1) на индивидуальном подходе к работнику (продвижение по должностной иерархии без существенного изменения уровня заработной платы, признание личных достижений, переход в новую категорию и др.). Следует отметить, что существуют работники, для которых значимо только материальное вознаграждение;

2) на оценке положения индивида по сравнению с положением своих коллег (например, формирование рейтингов по объему проданной продукции работниками отдела сбыта). Такое сравнение может действовать на работника как позитивно, так и негативно, поэтому при использовании данного способа мотивации необходимо, чтобы все работники находились в равных условиях.

Исследовательский центр рекрутингового портала SuperJob.ru [16] провел 3–4 сентября 2009 г. опрос 3000 российских респондентов с целью выяснить, какие методы *нематериального стимулирования* наиболее эффективны в период экономического кризиса. Результаты проведенного опроса показали, что россияне ценят:

- *дополнительный выходной или незначительное сокращение рабочего дня* (36 %, из них женщины – 43 % мужчины – 29 %, респонденты в возрасте до 25 лет – 43 %), *гибкий график работы и хорошие бытовые условия в офисе* (по 29 %). Чаще остальных комфортные условия и гибкий график в качестве наилучшего способа мотивации отмечали работающие россияне старше 55 лет (34 %);

- *публичную благодарность за хорошую работу из уст руководителя* были бы рады принять 19 % респондентов или почти каждый пятый участник исследования;

- *помощь в личных делах* (рецензия на диплом, помощь устроить ребёнка в детский сад и т. п.), которая очень важна для 16 % работающих россиян;

- *возможность работать на дому* (14 %) в связи с тем, что дорога занимает много времени;
- *конкурсы и соревнования, красивое название должности и фотография на доске почёта* (7, 3 и 5 % соответственно);
- *карьерный рост*, человеческое отношение к сотрудникам, корпоративный отдых, беспроцентная ссуда, своевременная оплата труда или же возможность учиться за счёт организации (7 % опрошенных).

Каждый десятый респондент (10 %) не смог ответить на поставленный вопрос. Большинство из них считают, что самое большое благо – это грамотный руководитель, который знает, что лучше для коллектива.

Каждая конкретная сфера деятельности предъявляет свои требования к работникам. Например, преподаватели и учителя должны быть не только специалистами в какой-то конкретной области, но это должны быть всесторонне образованные люди, постоянно занимающиеся самообразованием и повышением квалификации, знающие и владеющие информационными технологиями, инновационными методиками обучения, максимально соответствующие требованиям современного общества. И как отмечают В. А. Шахова и С. А. Шапиро, большинство российских учителей работает ради того дела, которым занимается, иначе говоря, являются «патриотами» [13].

Данная точка зрения подтверждается и результатами социологического опроса по выявлению факторов мотивации учителей. В ходе опроса большинство респондентов (примерно 80 %) на вопрос, устраивает ли Вас уровень Вашей заработной платы, ответили отрицательно, но при этом около 90 % учителей довольны своей работой, потому что она им интересна и дает возможности для самореализации (60 % опрошенных) [6].

В 2008–2011 гг. на кафедре экономики и управления Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина выполнялась научная работа, посвященная научно-методической подготовке и сопровождению эксперимента, проводимого в Ленинградской области, по порядку распределения стимулирующей части заработной платы работников образовательных учреждений (школ), направленной на повышение эффективности применяемой системы оплаты труда в сфере образования. В ходе данного исследования респондентам было предложено указать формы нематериального поощрения учителей, которые, по их мнению, наиболее интересны. Распределение ответов респондентов представлено в табл. 4.

Таблица 4

Рейтинг форм нематериального стимулирования

Форма нематериального стимулирования	Число респондентов, выбравших форму стимулирования	Доля в общей численности респондентов, %
1. Благодарность в приказе	31	47,0
2. Представление к званию заслуженный учитель	29	43,9
3. Направление на престижные курсы переподготовки и повышения квалификации	29	43,9
4. Предоставление дополнительного времени на исследовательскую и методическую работу	24	36,4
5. Публичная похвала на собрании, представительном совещании, методическом совете	15	22,73
6. Направление на различные проблемные конференции и семинары	14	21,2
7. Приоритетный учет пожеланий при составлении расписаний занятий	14	21,2
8. Перевод на самоконтроль	13	19,7
9. Снижение преподавательской нагрузки	11	16,7
10. Повышение самостоятельности	11	16,7
11. Помещение фотографии на стенд	10	15,2
12. Работа в «продвинутых» классах	9	13,6
13. Персональная выставка творческих достижений	9	13,6
14. Проведение курсовой подготовки, открытых уроков и семинаров различного уровня	9	13,6
15. Увеличение трудности решаемых задач или нагрузки	5	7,6
16. Включение в деятельность по подготовке и проведению предметных декад, месячников	3	4,6

Следует отметить, что некоторые виды вознаграждения носят смешанный характер, например, повышение работника в должности часто связано с существенным изменением уровня его заработной платы.

Основываясь на результатах опроса, можно предположить, что снизить остроту существующих в экономике проблем в некоторой степени можно не только через систему материального, но и нематериального стимулирования, используя наиболее приемлемые и

эффективные методы мотивационного воздействия на работников с учетом жизненных потребностей, лежащих в основе их трудового поведения.

В заключение следует отметить: существующая в организации система мотивации должна постоянно совершенствоваться, поскольку изменение условий внешней среды приводит к внутриорганизационным изменениям, а в свою очередь внутриорганизационные изменения в совокупности с изменениями во внешней среде могут вызывать изменение мотивации работников. Кроме того, со временем и с возрастом, как правило, изменяются потребности людей.

Безусловно, содержание системы мотивации в конкретной организации зависит от ее руководителя, который должен умело сочетать материальные и нематериальные методы стимулирования, учитывая особенности организации, накопленный практический опыт и результаты современных исследований.

Список литературы

1. Бондаренко И.Н. Личностные детерминанты процессуальной мотивации трудовой деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. – М., 2010. – 26 с.
2. Дятлов А.Н., Плотников М.В., Мутовин И.А. Общий менеджмент: концепции и комментарии: учеб. – М.: Альпина Бизнес букс; Альпина Паблишерз, 2007. – 400 с.
3. Зиновьева Е.Г., Мехоношина И.П. Социальные программы как инструмент повышения мотивации персонала в организации. Психолого-социальная работа в современном обществе: проблемы и решения: материалы междунар. науч.-практ. конф., Санкт-Петербург, 22–23 апр. 2010 г. – СПб.: СПбГИПСР, 2010. – 604 с.
4. Казаченко А.В., Ляшенко А.Н., Ладыко И.Ю. и др. Управление крупным предприятием: моногр. – К.: Либра, 2006. – 384 с.
5. Караваев В.А. Управление позитивной мотивацией сотрудников организации // Современная экономика: проблемы. Тенденции, перспективы. – 2011. – № 5. URL: <http://www.mivlgu.ru/vypusk-%E2%84%965-2011-god> (дата обращения 31.06.2012).
6. Кузбецкая Г.В. Мотивация персонала образовательного учреждения: роль и подходы в современных условиях // Социально-экономическое развитие современного общества в условиях реформ: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (10 дек. 2007 г.): в 3 ч. – Ч. 1 / отв. ред. Л.А. Тягунова. – Саратов: Науч. кн., 2008. – С. 338–342.
7. Пустовалова А. Соцпакет: что желаем, что имеем. URL: http://www.rabota.ru/research/statistika_rynka_truda/sotspaket_chno_zhelaem_chno_imeem.html (дата обращения: 30.06.2012).
8. Ревуцкий Л.Д. Влияние мотивационной структуры на результативность труда работников различных профессий. Информационно-аналитический портал GAAP.ru. URL: <http://gaap.ru/articles/127499/> (дата обращения: 30.06.2012).
9. Ребров А.В. Влияние структуры мотивации работников современных российских организаций на результативность труда: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. – М., 2009. – 26 с.

10. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: учеб. пособие для вузов / пер. с англ.; под ред. проф. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.
11. Тимохин В.Н., Тимохина Я.В. Модель управления мотивацией на промышленном предприятии // Междунар. науч. журн. «Экономическая кибернетика» (53–54). – 2008. – № 5–6. – С. 72–77.
12. Чубенко Л.Б. Нематериальное стимулирование работников // Современный кадровый менеджмент. Вып. 4 / под ред. Т.Ю. Базарова. – М.: ИПКГосслужбы, 2005. – С. 226–239.
13. Шахова В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности: учеб.-метод. пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 332 с.
14. Fey C.F. Opening the black box_of motivation: A cross-cultural comparison of Sweden and Russia. *International Business Review*, 2005.14(3). P. 345–367.
15. http://www.superjob.ru/community/otdel_kadrov/59721 – Официальный сайт исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru. (дата обращения: 25.06.2012).
16. <http://www.superjob.ru/community/life/37093/> – Официальный сайт исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru (дата обращения: 22.01.10).
17. <http://mojazarplata.com.ua/ru/main/news-1/mojazarplata.com.ua-ru-news/tret-rossijan-rabotaet-tolko-radi-zarplaty> – Официальный сайт Mojazarplata.com.ua (дата обращения 15.02.2011)
18. http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_39.html#p3443 – Система Консультант Плюс.
19. <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=112196> – Всероссийский центр изучения общественного мнения (дата обращения: 4.03.2012).

А. М. Колесников, В. А. Видякина

Особенности системы стратегических управленческих решений на малом предприятии

В статье прослеживается эволюция теоретических и методологических подходов к принятию стратегических управленческих решений на предприятии, анализируются возможности и условия применения различных подходов в малом бизнесе, с позиций малого предприятия обосновываются возможные сочетания целевой структуры системы принятия решений и механизма принятия стратегических решений.

In this article the evolution of theoretical and methodological approaches to making strategic management decisions at the enterprise is traced, possibilities and conditions of various approaches at the small business are analyzed; from the viewpoint of the small business the possible combinations of the target structure of the system of decision-making and strategic decision-making mechanism are grounded.

Ключевые слова: стратегическое управленческое решение, малое предприятие, целевая структура системы принятия решений, механизм принятия стратегических решений.

Key words: strategic management, decision, small enterprise, target structure of the system of decision-making, strategic decision-making mechanism.

Система принятия стратегических решений на предприятии в теории менеджмента может рассматриваться как совокупность трех составляющих:

- организационного механизма принятия решений, определяющего порядок инициации, подготовки, обсуждения и принятия решений;
 - системы интересов лиц, связанных с предприятием, и механизмов учета этих интересов в процессе подготовки и принятия решений;
 - информационного обеспечения процесса принятия решений.
- [2].

Для лучшего понимания целей и задач формирования системы стратегических управленческих решений и определения механизмов их выработки и реализации на малом предприятии (МП) необходимо проследить эволюцию теоретической базы принятия

управленческих решений и выявить характерные особенности, положительные и отрицательные стороны и условия применения различных подходов. В развитии теории принятия управленческих решений можно выделить ряд этапов, на каждом из которых приоритет исследований отдавался определенным аспектам проблемы. На рисунке показаны основные этапы эволюции теории принятия управленческих решений.

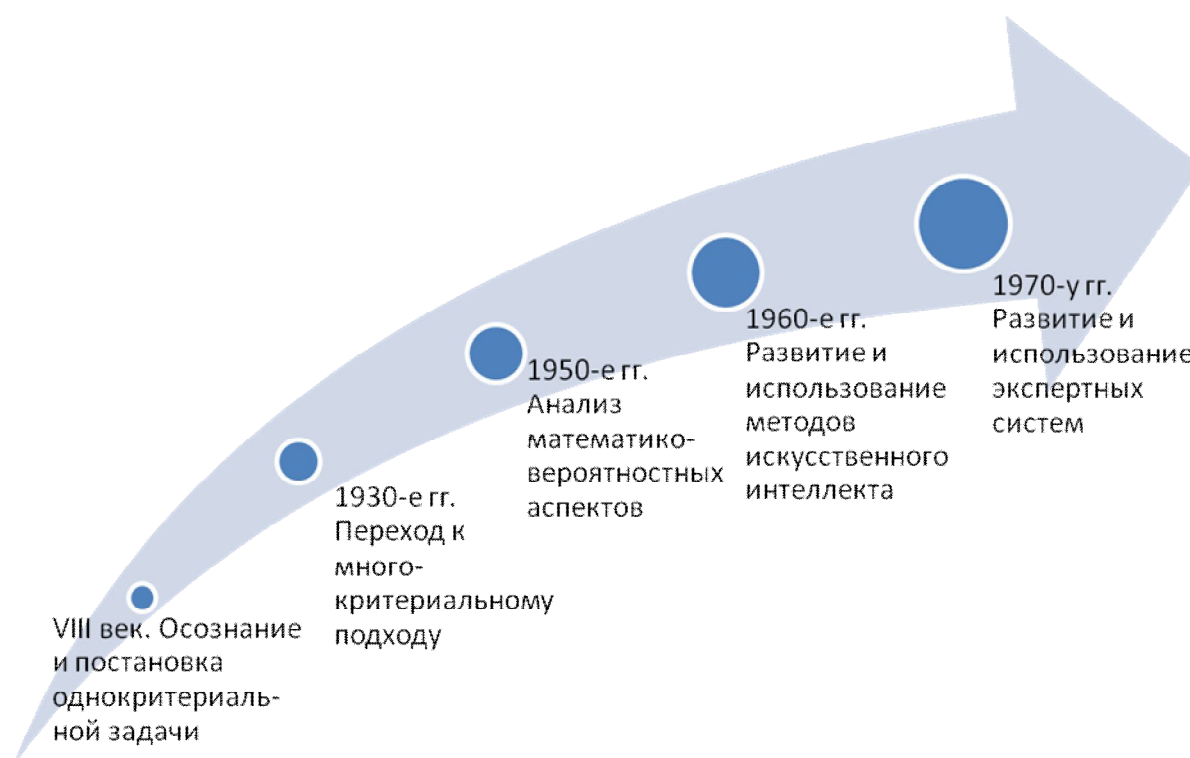


Рисунок. Этапы эволюции теоретической базы принятия управленческих решений

На наш взгляд, в настоящее время невозможно говорить о доминировании какого-либо одного направления в сфере принятия стратегических управленческих решений. И в теории, и в практике развиваются и используются синтетические подходы, которые, наряду с идеями менеджмента, широко используют достижения математики, математической статистики, теории вероятностей, информатики, а также психологии и социологии. Комбинации рассмотренных выше подходов к принятию управленческих решений, по нашему мнению, могут быть охарактеризованы вектором из пяти компонент, соответствующих оценке подхода по следующим шкалам:

- «детерминированный» – «стохастический»;
- «нормативный» – «оптимизационный»;

- «формализованный» – «экспертный»;
- «автономный» – «комплексный»;
- «однокритериальный» – «многокритериальный».

Определяющими факторами при построении системы принятия решений на малом предприятии являются, по нашему мнению, ограниченность ресурсов, доступных для использования в сфере управления, отсутствие диверсификации по направлениям деятельности и высокая чувствительность результатов деятельности к качеству управленческих решений. Ограниченность ресурсов диктует смещение вектора, характеризующего подход к принятию решений к следующему виду: детерминированный – нормативный – формализованный – автономный – однокритериальный. Однако для противодействия ограниченности такого подхода необходимо выделение ключевых вопросов, принятие решений по которым требует расширения подхода. Например, использование стохастического и экспертного подходов требуется в условиях неопределенности и нестабильности рынка и может быть реализовано в виде набора сценариев и прогнозирования ожидаемых параметров деятельности с учетом вероятностей. В критических ситуациях может быть использован оптимизационный подход.

Анализ теории и практики позволил выявить возможности успешного применения ряда научных подходов в сфере стратегических решений в малом бизнесе (табл. 1).

Таблица 1

Возможности использования типовых подходов к принятию стратегических управленческих решений в малом бизнесе

Подход	Основная идея	Применение на МП
Системный	Рассмотрение системы (предприятия) как совокупности взаимосвязанных элементов, имеющей вход, выход (цель), связь с внешней средой, обратную связь	Недооценивается на МП в силу количественных характеристик производства и управленческих механизмов
Маркетинговый	Ориентация управляющей подсистемы на потребителя	Применение подхода диктуется зависимостью бизнеса от состояния рынка, что характерно для МП
Функциональный	Рассмотрение потребности как совокупности функций, необходимых для ее удовлетворения	Применение подхода возможно по мере расширения бизнеса МП

Продолжение табл. 1

Воспроизводственный	Ориентация на постоянное возобновление производства товара для потребностей конкретного рынка с наименьшими совокупными затратами	Более перспективным представляется ориентация МП на изменение сферы и/или направления бизнеса с учетом открывающихся возможностей, что диктует необходимость мобильности производственной базы
Нормативный	Установление нормативов управления по всем подсистемам системы менеджмента по важнейшим элементам	Для МП подход ограничен в применении в связи с отсутствием нормативов для новых производственных и управленческих технологий и объективной сложностью их установления
Комплексный	Учет технических, экономических, организационных, экологических, социальных, психологических аспектов менеджмента в их взаимосвязи	Недооценивается на МП в силу количественных характеристик производства и управленческих механизмов
Интеграционный	Нацеленность на исследование и усиление взаимосвязей между отдельными подсистемами и элементами системы менеджмента; между стадиями жизненного цикла объекта управления; между уровнями управления по вертикали; между субъектами управления по горизонтали	Нехарактерен для МП в силу количественных характеристик производства и управленческих механизмов
Динамический	Рассмотрение объекта управления в диалектическом развитии, в причинно-следственных связях и соподчиненности	Нехарактерен для МП в силу количественных характеристик производства и управленческих механизмов
Процессный	Рассмотрение функций управления как серии непрерывных взаимосвязанных действий	Ограничен в применении для МП, так как число производственно-управленческих процессов невелико
Количественный	Переход от качественных оценок к количественным при помощи математических и статистических методов, инженерных расчетов, экспертных оценок, системы баллов	Нехарактерен для МП в силу количественных характеристик производства и управленческих механизмов

Продолжение табл. 1

Административный	Регламентация функций, прав, обязанностей, нормативов качества, затрат, продолжительности, элементов системы менеджмента в нормативных актах	Нехарактерен для МП
Поведенческий	Оказание помощи работнику в осознании его возможностей и способностей на основе применения концепций поведенческих наук	Нехарактерен для МП в связи с затратностью и высокой степенью неопределенности результата, более принятым является поиск подготовленных кадров на рынке труда
Ситуационный	Использование методов, наиболее отвечающих данной ситуации и адаптированных к ней	Характерен и необходим для МП, предполагает быструю реакцию на внутренние и внешние изменения

Таким образом, основные компоненты организационного механизма принятия стратегических решений определяются ответами на следующие три группы вопросов:

- 1) распределение функций в процессе принятия решений;
- 2) распределение интересов в процессе принятия решений;
- 3) порядок действий в процессе принятия решений.

В зависимости от сочетания ответов на приведенные вопросы формируются типовые варианты организационных механизмов принятия стратегических решений (МПСР), представленные в табл. 2.

Таблица 2

Типовые варианты организационных механизмов принятия стратегических решений [3]

Тип МПСР	Характеристика типа МПСР
Абсолютно авторитарный (директорский)	Единоличное принятие решений директором (генеральным директором), как правило, без консультаций с другими работниками предприятия
Авторитарный	Принятие решений узким составом лиц, обсуждающих решение, слабый учет их мнения, единоличный выбор варианта к исполнению
Демократический	Открытость процесса инициации проблем, представительность круга лиц, обсуждающих проблемы, коллегиальные способы выбора и принятия решений
Олигархический	Наличие резкой границы между ограниченной группой лиц, допущенных ко всем стадиям процесса подготовки и принятия решений, и остальными заинтересованными лицами

Продолжение табл. 2

Стратегический	Значительная деперсонификация процесса принятия стратегических решений; наличие явно выраженной комплексной социально-экономической стратегии предприятия; анализ текущих решений с позиций их соответствия комплексной стратегии предприятия либо к необходимости пересмотра стратегии
Реактивный	Реализуется в условиях отсутствия комплексной стратегии и минимизации предварительных стадий принятия решений – подготовки и обсуждения; предполагает быструю, но не всегда последовательную реакцию на поступающие сигналы

Организационный механизм принятия решений в значительной степени определяет учет интересов в системе принятия решений. Вместе с тем возможны разные сочетания организационных и ценностных вариантов. В зависимости от того, чьи интересы в наибольшей степени учитываются при принятии решений, можно выделить варианты целевой структуры системы принятия решений (ЦССПР), представленные в табл. 3.

Таблица 3

Варианты целевой структуры системы принятия стратегических решений [3]

Тип ЦССПР	Характеристика типа ЦССПР
Эгоистический	Решения направлены на обеспечение личных интересов дирекции (управляющей олигархии) или лично руководителя предприятия
Коллективистский	Основным субъектом интересов является трудовой коллектив в целом
Экстернальный	Решения принимаются в интересах внешних для предприятия лиц или организаций
Функциональный	Главной целью является наиболее полная реализация стратегического потенциала предприятия

Каждому типу структуры учитываемых интересов соответствует один или несколько организационных механизмов принятия решений, но конкретный вариант реализуется на основе сочетания типов МПСР и ЦССПР (табл. 4).

Соответствия между вариантами учета интересов
и типами организационных механизмов принятия решений

Тип ЦССПР	Тип МПСР	
	Совместим	Несовместим
Эгоистический	Авторитарный	Демократический
	Олигархический	
Коллективистский	Демократический	Олигархический
	Авторитарный	
Экстернальный	Авторитарный	Демократический
	Олигархический	
Функциональный	Олигархический	Демократический
	Авторитарный	

В малом бизнесе предпочтительнее тот стиль управления, который осуществляется преимущественно на неформальной основе, нацелен на создание творческой атмосферы в коллективе, ориентированной на достижение результатов [1]. Однако условия для такого стиля управления реализуются достаточно редко.

На предприятиях малого бизнеса в современных условиях стратегический подход к управлению, как правило, отсутствует, а тактические решения принимаются в ответ на возможности, предоставляемые внешней средой, или возникающие угрозы, т. е. имеют реактивный характер.

Так, для малого бизнеса наиболее простой является структура фирмы, находящейся в единоличном владении. Такая фирма обычно управляется собственником, который берет на себя весь риск предпринимательства. При этом, как правило, глава фирмы сам занимается финансами, снабжением, сбытом, ценами, рекламой, что, естественно, приводит к установлению эгоистического типа ЦССПР при авторитарном или олигархическом типе МПСР.

Для малых предприятий, создаваемых крупными компаниями в качестве дочерних с целью выделения отдельных, как правило, высокорисковых процессов и/или функций, характерен экстернальный тип ЦССПР, который также сочетается только с авторитарным или олигархическим типом МПСР.

Коллективистский тип ЦССПР существует на малых предприятиях, создаваемых на паритетных началах группой единомышленников для реализации определенной, как правило, инновационной бизнес-идеи. В сочетании с демократическим типом МПСР такая ЦССПР может существовать в ситуации, не угрожающей развитием локального или экзогенного кризиса. В кризисных условиях коллек-

тивистский тип ЦССПР более успешно может сочетаться с авторитарным типом МПСР.

Подводя итог, следует отметить, что качество принимаемых стратегических решений определяется сочетанием целевой структуры системы принятия решений и механизмов принятия стратегических решений. Их несоответствие друг другу снижает управляемость предприятия и как следствие ухудшает конечные результаты его деятельности. В свою очередь, для малого предприятия выбор эффективного сочетания должен диктоваться целями создания предприятия, его структурой и характером бизнеса.

Список литературы

1. Дорофеева Л.И. Менеджмент: конспект лекций. Электронный ресурс. URL: <http://youcapital.ru/index.php?do=files&op=read&fileid=1613&p=27>
2. Степанова Г.Н. Стратегический менеджмент. Планирование на предприятии. – М.: Изд-во МГУП, 2001. – 136 с.
3. Стратегии бизнеса: аналитический справочник / под общ. ред. Г.Б. Клейнера. – М.: КОНСЭКО, 1998. – 331 с.

Состав и структура элементов систем управления процессом и подпроцессом организации

В статье рассмотрены основные составляющие системы управления организацией, структура системы управления процессом и подпроцессом. Особое внимание уделено характеристике структуры функциональной подсистемы организации, функционально-управляемого блока, а также структуре функциональной системы управления.

The paper presents main components of management of organization, the structure of process and subprocess control systems. Particular emphasis is focused on the structure of the functional subsystem organization, function and control unit, and the structure of the functional management system.

Ключевые слова: структура, система, подсистема, процесс, подпроцесс, организация, задача управления.

Key words: structure, system, subsystem, process, subprocess, organization, target of the management.

По мере усложнения различных процессов жизнеобеспечения, развития науки, объясняющей тайны функционирования и развития живых организмов, проявились проблемы, которые не могут быть решены с помощью традиционных методов. В этой связи в процедурах научных исследований всё большее место стал занимать процесс постановки задачи, возросла роль эвристических методов, усложнился эксперимент, доказывающий адекватность формальной модели.

Исследование процессов постановки задач, процесса разработки сложных проектов позволило обратить внимание на особую роль человека: он является носителем целостного восприятия, сохранения целостности при расчленении проблемы, при распределении работ, носителем системы ценностей, критериев принятия решения. Для того чтобы организовать процесс проектирования, начали создавать системы организации проектирования, системы управления разработками и т. п.

Для повышения качества и эффективности управленческой деятельности необходимо проектировать различные системные совокупности (элементы) в организации.

Если эти элементы в организации отсутствовали до сих пор и они вводятся впервые, выполняется полный процесс их проектирования (инжиниринга) и внедрения. Если эти элементы в том или ином виде присутствовали в системе управления организацией, то происходит перепроектирование (реинжиниринг) их в соответствии с новой концепцией и на новой модельной основе.

Учитывая сложность задач управления современными организациями, возникает необходимость использования научно обоснованных методов при структурировании организаций, перестроении функций организации и ее менеджмента в соответствии с требованиями рыночной среды, а также при подготовке и принятии управленческих решений, в том числе на стратегическом уровне.

Для разработки проекта системы управления любого уровня в организации необходимо базироваться на основополагающих параметрах основных сущностей, используемых в данной работе. Некоторые частные неклассические понятия необходимо сформулировать и логически их соотнести между собой. Представим важнейшие понятия, которые используются в настоящей работе.

Системой называется некоторая совокупность, которая обладает системными свойствами. Каждая система определяется набором конкретных элементов, которые взаимосвязаны между собой.

Процесс – есть последовательная смена состояний какого-либо объекта, события или явления. Рассматривать его возможно только тогда, когда мы сможем как-то разметить шкалу времени, к точкам которой будут привязаны эти состояния и благодаря которой можно их различить. Любой локальный процесс для установления (проектирования) внутреннего содержания можно разделить на части – подпроцессы. При этом каждый подпроцесс обеспечивает функционирование какой-то конкретной части процесса.

Системы управления организациями (СУО) включают, как правило, несколько подсистем, которые имеют свои конструктивные особенности и соответствующую специфику управления вокруг конкретного объекта.

Систему управления можно определить как часть (подсистему) более крупной системы, компонентами которой являются группы взаимодействующих людей. Ее функции заключаются в восприятии определенных задач организации (входов) и последующем выполнении набора действий (процессов), в результате которых вырабатываются решения (выходы).

Большинство элементов организации мы определяем аналогично и близко к другим авторам. Поэтому здесь это нецелесообразно повторять. Особую важность для нас представляют объекты и процессы, протекающие в организации.

Для управления основными объектами организации выделены по работам [5; 7] следующие функциональные подсистемы: управление стратегией, управление персоналом, управление маркетингом, управление финансами, управление операциями, управление инновациями, управление качеством, управление информацией, управление безопасностью жизнедеятельности.

Так как напрямую ФП управлять невозможно, её целесообразно разделить на части, что весьма важно для понимания содержания любой подсистемы. При этом эти части должны объективно существовать как осязаемые составляющие ФП.

Функционально-управляющий блок (ФУБ) – это часть ФП, выделенная определенным образом, ориентированная на управление деятельностью конкретного миниобъекта и включающая все функции управления. ФУБ – это совокупность элементов, выделенных по функциональному признаку, позволяющих рассматривать управленческую деятельность как часть некоторого процесса на уровне миниобъекта.

Функциональная задача управления (ФЗУ) – это совокупность действий по выполнению одной функции управления в рамках данного миниобъекта или ФУБ. Например, планирование подбора персонала, организация оценки персонала, учет потребности в персонале и т. д. [3].

При этом в рамках ФЗУ выполняются действия, которые представляют собой законченный комплекс в определенное время. Подпроцесс может включать и совокупность ФЗУ учета, так как бывает необходимо представить всю картину выполненной работы по данной функции управления на каком-то объекте или в рамках ФП.

Последовательно решая ФЗУ в рамках одного миниобъекта, производится управление данным ФУБ. Последовательно управляя всеми ФУБ внутри объекта, происходит управление ФП в организации. Управляя всеми ФП, производится управление организацией в целом [6].

Для того чтобы выделить ФЗУ в любой сфере управления, необходимо структурировать управленческую деятельность [5; 7].

Управлять любой системой, как и подсистемой, напрямую невозможно, так как любой процесс управления – это совокупность различных частей, на которых реализуются функции управления.

В соответствии с работой [5] каждая ФП включает несколько функционально-управляющих блоков (ФУБ). Каждый нормативный ФУБ также обладает системными свойствами, так как включает все функции управления, которые обеспечивают реализацию полного управленческого цикла. Таким образом, каждый ФУБ включает функционально-полный состав функциональных задач управления

(ФЗУ), реализующий конкретный подпроцесс в рамках ФП. Определение подпроцесса связано с искусственным выделением части процесса по какому-либо признаку.

Например, в рамках различных подсистем СУО существует от 8 до 15 ФУБ. В рамках каждого ФУБ реализуется 9 ФЗУ, по числу функций управления. Каждая ФЗУ реализуется с помощью функциональных процедур управления (ФПУ). Количество ФПУ не ограничивается, так как подробность их представления в ФЗУ остается на усмотрение разработчика. Это классическая схема, и её легко представить на бумаге (рис. 1) [5].



Рис. 1. Функциональная структура системы управления организацией

Однако на практике в составе подсистем в рамках СУО реализуются далеко не все ФУБ. Это происходит по различным причинам. Например, существует недооценка каких-либо процессов или подпроцессов для данной организации. Иногда отсутствуют специалисты, которые могли бы полноценно реализовать соответствующие элементы систем или подсистем. Но чаще всего присутствуют осознанные решения о нецелесообразности реализации каких-либо процессов или их частей. Несмотря даже на отсутствие каких-либо элементов и частей, совокупность остальных частей называют системой, так как она обладает достаточными системными свойствами.

Например, система управления персоналом существует практически в любой значимой организации. При этом она может включать всего несколько ФУБ, которые реализуются в соответствии с необходимостью соблюдать «Трудовой кодекс». Это ФУБ «Управление подбором персонала», ФУБ «Управление документацией по персоналу», ФУБ «Управление оценкой персонала» и некоторые другие. При этом в рамках ФУБ из функционально-полного состава могут реализовываться также далеко не все ФЗУ, а только самые важные.

Достаточно правомерно и понятие «система управления процессом» (СУП), такие как «управление персоналом», «управление финансами» и т. д., которые являются полноценными системными образованиями в рамках организации. При этом СУП – это совокупность нескольких подпроцессов (ФУБ), функционирующих в рамках одного объекта или его существенной части. Кроме того, могут добавляться и некоторые ФЗУ из смежных ФУБ.

Система управления процессом (СУП) – это комплекс управленческих, технических и других средств, предназначенный для упорядочения и координации функционирования и развития функциональных подсистем организации, для достижения стоящих перед ними целей. При этом объектом управления является функциональная подсистема управления (финансовая подсистема, система управления качеством и т. д.), а субъектом управления – органы управления организацией (собрание учредителей, генеральный директор и т. д.).

Основой системы управления процессом является обеспечение взаимодействия объекта и субъекта управления, при котором достигается наибольшая системная эффективность использования функциональной подсистемы. Структура СУП показана на рис. 2.

По аналогии понятий «система» и «подсистема», «процесс» и «подпроцесс» правомерно и понятие «система управления подпроцессом» (СУПП).

Система управления подпроцессом (СУПП) – это комплекс управленческих воздействий на обособленный элемент подсистемы управления, представляющий собой совокупность последовательно выполняемых операций (процедур), образующих вместе единый процесс преобразования исходных материалов в конечный продукт.

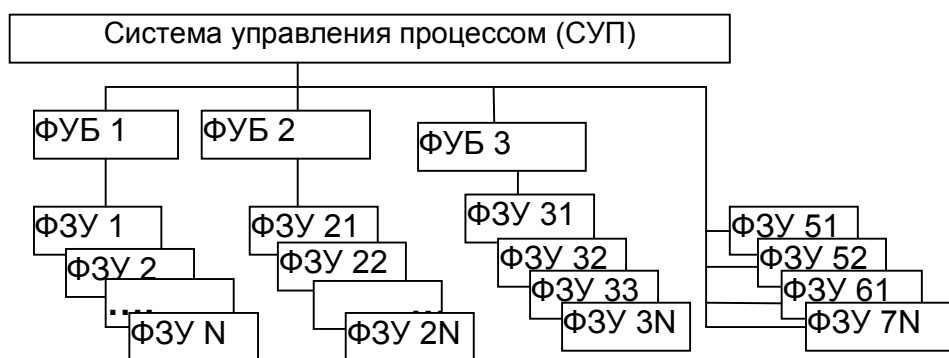


Рис. 2. Структура системы управления процессом

Каждая ФП состоит из подпроцессов, которые взаимодействуют друг с другом посредством информационных связей. Но не каждый подпроцесс обладает системными свойствами, чтобы говорить о

системе управления им. Например, управление поставкой ресурсов – это подпроцесс производственной подсистемы организации. Важность этого подпроцесса может достигать такого масштаба, что данный подпроцесс выделяется в отдельное направление в организационной структуре организации.

Например, вполне приемлемо существование в рамках системы управления персоналом локальной «системы управления оценкой персонала». При этом данная СУПП должна удовлетворять двум условиям: наличие структурной целостности (количество элементов и связей между ними) и наличие полного состава функций управления, хотя бы в одном из ФУБ.

Каждый нормативный ФУБ обладает локальностью, замкнутостью, независимостью. При этом также можно добавлять смежные ФЗУ из других ФУБ или обходиться без них. Структура СУПП показана на рис. 3.

Функции управления – виды управления, необходимые для осуществления некоторой деятельности (работы, воздействия). Существует довольно много подходов к определению функций управления. В соответствии с работами [5; 7] будем рассматривать девять функций управления: прогнозирование, планирование, организация, нормирование, учет, контроль, анализ, регулирование, координация.

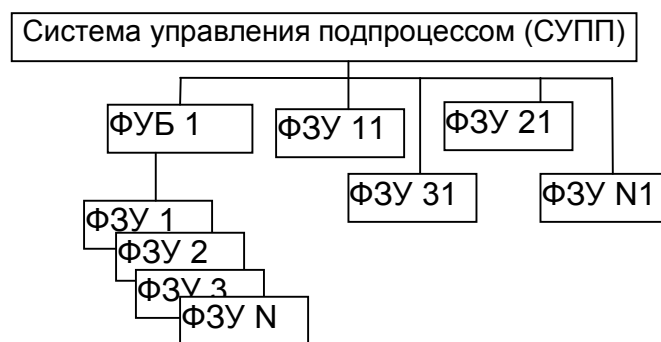


Рис. 3. Структура системы управления подпроцессом

Переход от последовательной реализации одной функции управления к другой и есть смена состояний процесса или его части, что позволяет данное управление считать одновременно функциональным и процессным. В чистом виде процессное управление может осуществляться внутри только одной функции управления.

Субъективность подпроцесса заключается в том, что он представляет собой замкнутую деятельность в рамках какого-либо объекта или его вполне определенной части, переходя с реализации

одной функции управления к другой, пока не реализуется весь управленческий цикл, как это показано на рис. 4 [1; 4].

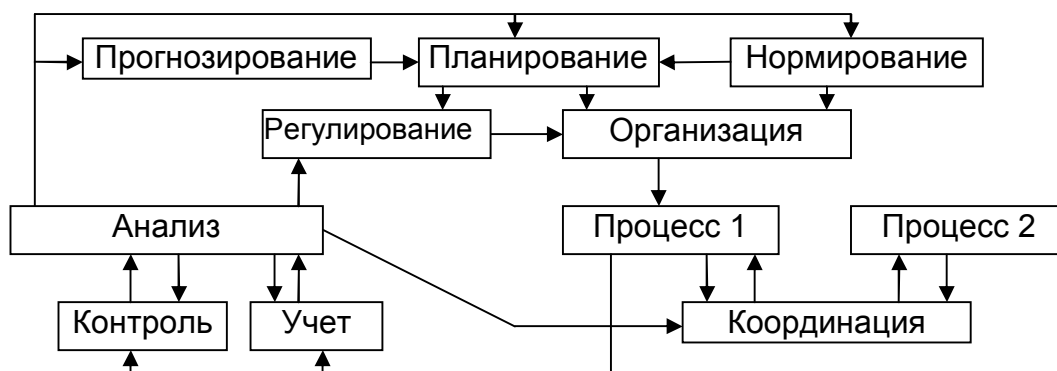


Рис. 4. Взаимодействие функций управления

Однако смежные задачи не всегда целесообразно включать в данную СУПП или СУП. Достаточно указать другую СУПП или СУП, где функционирует данная ФЗУ, и способ получения от неё информации.

Если это удастся выполнить, то такая СУПП имеет право на существование. Однако на практике полная системная реализация отдельного ФУБ в организации – это редкость.

Реализованные в организации отдельные ФЗУ, не связанные между собой, не представляют системную совокупность. Например, в рамках одного ФУБ реализованы ФЗУ «планирования», «организации» и «учета». Отсутствие других задач не позволяет полностью управлять подпроцессом и получить желаемый экономический эффект. Например, отсутствие ФЗУ «анализа» в любом ФУБ не позволяет правильно оценивать результаты, полученные другими ФЗУ, и не исследуются негативные явления при решении имеющихся ФЗУ.

Важно использование идеальных ФУБ в рамках СУПП, так как потенциально обеспечивается функционально-полный состав (ФПС) ФЗУ. Конечно, при этом многое зависит от используемых методов решения, принятия управленческих решений (ПУР), используемых элементов менеджмента. Кроме того, существенное влияние оказывает качество информации, поступающей и вырабатываемой в рамках ФЗУ.

Таким образом, СУПП представляет нормативный ФУБ с включением смежных ФЗУ. Наличие достаточно локализованного комплекса ФЗУ в рамках ФЗУ обеспечивает:

- четкое функционирование управленческой деятельности;
- унифицирует часто повторяющиеся работы;
- планирование решения ФЗУ в пространстве и времени;
- возможность нормирования управленческой деятельности;
- разрешение возникающих проблем;
- возможность использования при развитии СУ различных уровней;

- возможность быстрого освоения процедур решения ФЗУ новыми работниками;
- возможность автоматизации процесса решения ФЗУ или достаточно формализованных их частей.

В рамках СУП может существовать несколько СУПП. При этом они могут быть достаточно тесно связаны. Кроме того, любая СУП может быть связана и с другими СУП и СУПП.

Взаимодействие СУП и СУПП, как правило, осуществляется с помощью информационных связей.

Обоснование существования СУПП или СУП должно быть достаточно четким, так как в дальнейшем это может существенно повлиять на построение модели СУП или СУПП и выбор средств их обеспечения.

Существует достаточно много вариантов разделения СУО на подсистемы в зависимости от признака рассмотрения [7]. В данном случае будем рассматривать функциональный аспект систем управления. Как было сказано выше, мы рассматриваем девять ФП организации (система управления персоналом, система управления производством и т. д.). На рис. 5 показана структура ФП организации. Рассмотрим подробнее структурные элементы ФП.

Назначение (цель), управленческая идеология и ценностная ориентация. Основная цель любой ФП – поддержание работоспособности вышестоящей системы. Также у подсистемы могут быть подцели, направленные на решение локальных (текущих) ФЗУ. От профессионализма руководителя подразделения, который отвечает за данную ФП, зачастую зависит эффективность ее деятельности.

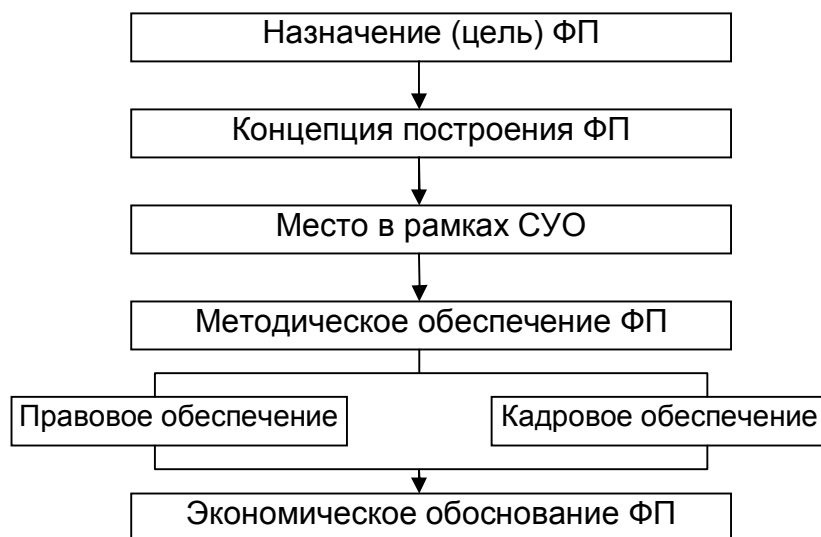


Рис. 5. Структура функциональной подсистемы организации

Концепция построения ФП заключается в реализации всех принципов управления, применимых к данной подсистеме. Также

здесь устанавливаются информационно-логические связи между компонентами подсистемы, определяются стратегические и тактические приоритеты развития подсистемы.

Место в рамках СУО. Сложно однозначно говорить о том, насколько одна подсистема важнее другой, и представить иерархию подсистем в СУО, так как между всеми подсистемами существуют неразрывные связи, представить которые было бы достаточно не просто. Место подсистемы в рамках СУО определяется целью данной подсистемы и ее вкладом в деятельность системы. Также можно говорить о месте подсистемы в цепочке создания ценности.

Методическое обеспечение ФП состоит из определения методов, средств и технологий управления, необходимых для поддержания функционирования подсистемы. Также методическое обеспечение структурирует процесс управления, который включает в себя разработку и реализацию управленческих решений, формирование системы коммуникаций, создание системы информационного обеспечения управления.

Правовое обеспечение заключается в разработке и использовании средств юридического воздействия на подпроцессы ФП с целью достижения эффективной деятельности организации, а также соблюдения прав и обязанностей сторон, обеспеченных законодательством. К правовому обеспечению СУП относятся все нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения [6].

Под *кадровым обеспечением* СУП понимается необходимый количественный и качественный состав работников организации.

Экономическое обоснование (прогноз результативности). Эффективность СУП организации может быть рассчитана с двух позиций: как сравнительная экономическая эффективность в сопоставлении с базовым (типовым) вариантом СУО или как расчетная эффективность по результатам производственно-хозяйственной деятельности организации. Далее рассмотрим структуру ФУБ.

Назначение (цель). У каждого миниобъекта организации есть свое назначение или локальная цель. Как правило, целью миниобъекта является передача необходимой выходной информации последующим миниобъектам ФП для реализации цели ФП. Непрерывность взаимосвязи миниобъектов организации, из которых складываются ФУБ, составляет структуру ФП организации – ее устойчивость как системы.

Концепция построения ФУБ реализуется в зависимости от количества функций управления, принятых для рассмотрения в СУО. Необходимо показать взаимодействие всех функций управления,

реализуемых на данном миниобъекте с точки зрения управляемости рассматриваемого ФУБ. Каждая взаимосвязь между функциями управления должна быть обоснована и подтверждена (апробирована) на практике.

Место в рамках ФП определяется значимостью ФУБ для реализации конкретной цели. Также роль ФУБ может быть увеличена за счет профессионализма персонала организации. Можно классифицировать ФУБ по признаку: основные и вспомогательные, что в свою очередь показывает их место в рамках ФП.

Технология на уровне операций. Технологии ФУБ определяют действия по реализации данного ФУБ в рамках организации. Основными этапами данной работы являются подготовка, проведение (выполнение), заключительные операции (оформление), мониторинг (учет и анализ качества и эффективности выполненных операций). Определяющим является концептуальное понимание формы и содержания конкретного процесса.

Наибольшую трудность в изучении представляет собой структура ФЗУ, так как она содержит в себе информацию от ФП и ФУБ, в которых состоит. Каждая ФЗУ необходима для реализации совокупности действий в рамках ФУБ, и ее структура может частично или полностью совпадать с ФУБ. Поэтому характеристика структуры ФЗУ может состоять из набора характеристик ФУБ, не обладать оригинальностью и необходимостью для рассмотрения. Тем не менее попробуем рассмотреть структуру ФЗУ (рис. 6).

Назначение (цель) решения ФЗУ. Каждая ФЗУ имеет свою локальную цель. Деление ФУБ на задачи по функциональному признаку предполагает реализацию всех задач в рамках ФУБ. Таким образом, цель каждой конкретной ФЗУ – формирование необходимой выходной информации ФУБ.

Краткая концепция в рамках ФУБ. Каждая задача в рамках ФУБ имеет свою концепцию: набор типовых алгоритмов решения задачи с использованием тех или иных средств. Также может существовать набор инструкций и положений для решения ФЗУ. Для управленческих задач могут применяться ситуационный, системный или эмпирические подходы.

Место в рамках ФУБ, ФП, СУП, данной функции управления определяется важностью, сложностью, частотой решения и уровнем иерархии управления, на котором решается данная ФЗУ. Параметры важности и сложности реализации ФЗУ рассмотрены в работе [2].



Рис. 6. Структура ФЗУ

Технология реализации ФЗУ (процедуры, входная и выходная информация). Эти технологии являются основными в управленческой деятельности, так как они реализуют требования к управлению принимать ответственные управленческие решения. ФЗУ предназначены для преобразования информации в рамках заданного алгоритма. Алгоритм предполагает достаточно жесткую последовательность операций без пропусков и дополнений. Во многих задачах существуют циклические процессы и обратная связь.

Информационное обеспечение, в том числе схема документооборота. Все документы внутри процесса (ФУБ) должны быть взаимосвязаны между собой. При наличии разрывов и повторов проводится уточнение роли и места каждого документа и его использования внутри процесса (ФУБ). В качестве входных документов для ФЗУ данного ФУБ могут быть использованы выходные документы ФЗУ других ФУБ, которые также необходимо указать в схеме документооборота.

Методическое обеспечение элементов управленческой деятельности (методы выполнения операций (ВО) и ПУР, технологии менеджмента). Наибольшее влияние на эффективность решения ФЗУ оказывают методы реализации важнейших процедур

технологии ФЗУ. Это связано с тем, что при определении каких-либо параметров решения можно совсем игнорировать любые методы и принять параметры ФЗУ на «глазок». Не принимать решение совсем – это редкий случай для ФЗУ. А для рационального выбора необходимо эти методы знать или попросить специалиста их отобрать и представить в виде, удобном для выбора и сравнения.

Методы ПУР могут быть единоличные, коллективные, экспертные и т. д. Они присутствуют практически в любой технологии. Это связано с тем, что могут быть различные способы реализации задачи как по методам, так и по качеству их реализации.

Выбранные методы могут быть представлены перечнем с описанием, но лучше с обоснованием выбора. Например, наименование метода ПУР и процедуры конкретных ФЗУ, в которых они используются, могут прилагаться к должностной инструкции, к решению конкретной ФЗУ.

Экономическое обоснование (прогноз результативности). Для получения прогноза необходимы компетентные эксперты, показатели, по которым будет оцениваться деятельность организации, период времени оценки показателей. Количество экспертов может быть 3–5. Они могут быть приглашены как с данной организации, так и со сторонних организаций. Экспертиза осуществляется в соответствии с выбранной методикой, которая подбирается специалистами и утверждается руководством организации.

Нормирование процесса решения. Трудоемкость реализации ФЗУ представляет собой временной норматив, в течение которого данная ФЗУ должна быть удовлетворительно решена и затем использована для решения последующих задач или принятия управленческих решений. Нормативная трудоемкость для каждой ФЗУ определяется расчетным или экспертным путем в зависимости от сложности ее алгоритма, объема перерабатываемой информации и других факторов. Если решение ФЗУ полностью формализовано, то норматив трудоемкости будет более обоснованным и процессно-ориентированным.

Таким образом, представленная в статье трехуровневая структура СУО, состоящая из ФП (СУП); ФУБ (СУПП) и ФЗУ, по мнению автора, позволит специалистам в области инжиниринга или реинжиниринга систем управления более адекватно структурировать управленческую деятельность на предприятиях любой формы собственности.

Список литературы

1. Герасимов К. Б. Методология управления операциями организации: подпроцессы, развитие // Вестн. Челяб. гос. ун-та. – 2012. – №24 (278) Экономика. – Вып. 39. – С. 96–101.

2. Герасимов Б. Н. Организационный реинжиниринг: моногр. – Самара: МИР, 2008. – 265 с.
3. Герасимов К. Б. Проектирование систем управления процессами организации // Вестн. ЛГУ им. А.С. Пушкина. – 2012. – № 1(6). – С. 46–55.
4. Герасимов Б. Н. Теория и технологии российского менеджмента: учеб. пособие. – Самара: СГАУ, МИР, 2006. – 497 с.
5. Желтенков А. В. Самоорганизующаяся система управления промышленной организацией (теория и практика): дис. ... д-ра экон. наук. – М.: ГУУ, 2002. – 296 с.
6. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учеб. – М.: Инфра-М, 2012. – 448 с.
7. Теория систем и системный анализ в управлении организациями: справочник: учеб. пособие / под ред. В. Н. Волковой, А. А. Емельянова. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 848 с.

Формирование организационно-экономического механизма системы управления предприятием как инструмент повышения конкурентоспособности (на примере отрасли легкой промышленности)

В статье показана роль отрасли легкой промышленности в наполнении внутреннего рынка отечественной продукцией в условиях членства в ВТО. Выявлены общие проблемы предприятий, включая типичные недостатки организационных структур управления. Предложена модель организационно-экономического механизма системы управления, направленная на повышение конкурентоспособности предприятия легкой промышленности.

The paper presents the role of light industry in filling the internal market with domestic product in the conditions of membership in WTO. The general problems of enterprises, including typical institutional defects of management are described. The model of management mechanism aimed on increasing of competitiveness of enterprise of light industry is proposed.

Ключевые слова: управление, система управления предприятием, организационно-экономический механизм, конкурентоспособность, легкая промышленность.

Key words: organizational and economic mechanism, competitiveness, light industry.

Российский рынок продукции легкой промышленности – один из самых быстрорастущих в мире, главным образом, в результате повышения его привлекательности для зарубежных стран. Отрасль обеспечивает стратегическую безопасность страны, удовлетворяя потребности силовых структур и федеральных ведомств в вещевом имуществе, в сопутствующих изделиях к военной технике, в техническом текстиле и средствах индивидуальной защиты. По уровню потребления продукция легкой промышленности уступает лишь продовольственным товарам, намного опережая рынки бытовой электроники, легковых автомобилей и других товаров.

В настоящее время экономическая ситуация в легкой промышленности характеризуется вызовами глобализации и открытого рынка, целями и задачами, достижение и решение которых требует новых подходов не только на краткосрочную, но и на долгосрочную

перспективу. Существенно возрастает роль отрасли в формировании и наполнении внутреннего рынка отечественной продукцией в условиях членства в ВТО [2]. Но при этом общей проблемой большинства предприятий легкой промышленности является низкая конкурентоспособность их продукции в основном из-за использования морально устаревшего технологического оборудования. Для модернизации производства у предприятий легкой промышленности отсутствуют как собственные средства, так и возможность использовать заемные средства из-за их высокой стоимости. Необходимо отметить, что спрос на потребительские товары российского производства не имел дополнительного стимула в результате конкурентной борьбы потребления иностранных товаров.

Наряду с вышеизложенным легкая промышленность также имеет серьезные проблемы кадрового обеспечения и, прежде всего, связанные с низким уровнем престижа рабочих профессий в отрасли и отсутствием инфраструктуры подготовки рабочих кадров; с недостаточной конкурентоспособностью выпускаемой продукции по сравнению с зарубежными аналогами; с наблюдающимся разрывом хозяйственных связей между организациями и партнерами; с недогрузкой производственных мощностей и как следствия их износа и невозможностью выпуска конкурентоспособной продукции [1].

Поэтому для решения актуальных проблем необходимы новые методы, подходы и инструменты по организации и ведению работы, прежде всего, в производственной и экономической деятельности предприятия.

Традиционные модели управления предприятием были, прежде всего, ориентированы на плановую экономику и предполагали:

- стабильное функционирование;
- производство плановой продукции;
- жесткое построение внутренних структур;
- выполнение предписанных функций;
- гарантированный сбыт при относительно сложном получении дополнительных ресурсов.

При этом особое внимание концентрировалось на получении краткосрочных результатов деятельности предприятия. Характерной чертой управления являлось преобладание производственной и снабженческой функций, поддерживающих сложившуюся специализацию предприятия. Внутренняя линейно-функциональная структура предприятий легкой промышленности характеризовалась наличием многочисленных технических и конструкторских служб, а принятие решений осуществлялось на авторитарных подходах без учета принципов коллегиальности.

Необходимо отметить, что преобразования, осуществляемые российскими предприятиями легкой промышленности, являются значимыми ввиду масштабы решаемых проблем. В развитых странах предприятия регулярно проводят реформирование и реструктуризацию при изменении конъюнктуры и условий конкуренции. Также существуют отлаженные системы стратегического анализа и планирования, маркетинга, управления кадрами, а информационные системы эволюционно развиваются в соответствии с рыночными условиями, в то время как российским предприятиям еще предстоит решить глобальную задачу по созданию новых производственных и управленческих структур, систем и методов управления для обеспечения конкурентоспособности предприятий в рыночных условиях ввиду вступления РФ в ВТО.

Авторами на основе анализа систем управления отечественных предприятий легкой промышленности были выделены типичные для них недостатки организационных структур управления, среди которых основными являются следующие:

- отсутствие долгосрочной стратегии развития предприятий, включая программу информатизации;
- сосредоточение на достижении краткосрочных результатов деятельности в системе управления, сужающие горизонт стратегических решений;
- концентрация и замкнутость структурных подразделений на высших руководителях, что не всегда ведет к эффективному выполнению своих функциональных обязанностей;
- недостаточное внедрение таких современных методов управления, как проектное управление и системы контроллинга.

В этой связи возникает очевидная необходимость теоретического рассмотрения новых форм и структур управления такими предприятиями.

Поскольку организационную структуру управления можно рассматривать не только как совокупность форм, видов и функций управления, но и как аппарат управления, включающий современные методы и механизмы, а также перечень субъектов и объектов управления, цели и задачи, то на основе такого подхода можно построить общую модель *организационно-экономического механизма системы управления предприятием легкой промышленности*, под которым следует понимать совокупность экономических, административных, правовых и организационных методов воздействия на объект управления.

Данная модель представляет собой совокупность трех взаимосвязанных структур (целевой, комплексного потенциала и организационной), направленных на обеспечение достижения целей управления по повышению конкурентоспособности предприятия, и может быть отображена в виде функциональной схемы взаимодействия подсистем системы управления (рисунок).

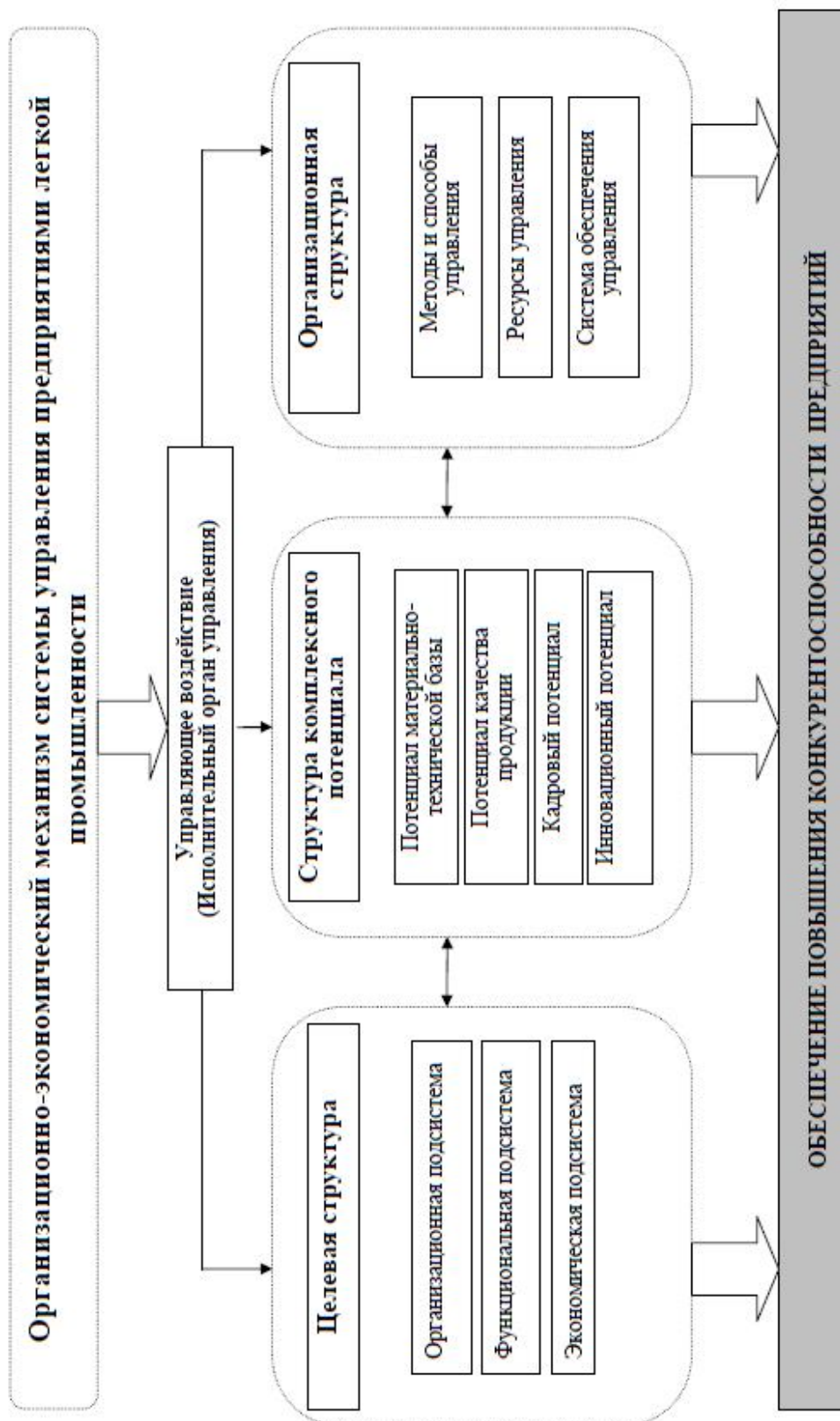


Рисунок. Модель организационно-экономического механизма системы управления предприятиями легкой промышленности

Организационно-экономический механизм системы управления предприятием легкой промышленности (далее – организационно-экономический механизм системы управления) формируется соответствующими структурами, каждая из которых включает в себя определенные подсистемы. Общий контроль за деятельностью структур возложен на исполнительный орган управления предприятием, осуществляющий управляющее воздействие по обеспечению как материальными, так и информационными потоками всех подразделений предприятия. Все элементы организационно-экономического механизма системы управления обладают комплексным воздействием, что подтверждается успешным достижением цели или решением производственных задач на любом уровне управления.

Представленная в организационно-экономическом механизме системы управления *целевая структура предприятия* включает следующие подсистемы: организационную, функциональную и экономическую, каждая из которых осуществляет определенный набор функций:

- *организационная подсистема*: организация внешних экономических связей, правовое и информационное обеспечение, организация труда, контроль, лицензирование, стандартизация;
- *функциональная*: планирование, прогнозирование, регулирование, учет, анализ, кадровое и технологическое обеспечение;
- *экономическая*: привлечение инвестиций, налогообложение, стимулирование, осуществление ценовой и финансово-кредитной политики.

Структура комплексного потенциала предприятия объединяет четыре подсистемы, которые характеризуют имеющиеся на предприятии потенциалы по формированию качества продукции, материально-технической базы, а также кадровый и инновационный потенциал.

Роль *организационной структуры предприятия* в системе управления определяется:

- методами и способами управления: прямые и косвенные, административные, экономические, организационные;
- ресурсами управления: трудовые, финансовые, материально-технические, минерально-сырьевые, управленческие, информационные;
- системой обеспечения управления: научно-методического, нормативно-правового, организационного.

Принципиальной особенностью представленных структур, входящих в общий организационный механизм системы управления, являются их открытость и интегрированность, что приводит к проявлению у организационных систем ряда свойств, в том числе:

- способность адаптироваться к изменяющимся условиям (изменение потребительских свойств производимой продукции и системы ценообразования, развитие транспортной инфраструктуры), менять свою структуру, сохраняя целостность и формировать варианты поведения при жестком централизованном управлении;

- наличие взаимозависимости, где организационные структуры включают элементы, осуществляющие деятельность, направленную на достижения поставленной цели и удаление одного из элементов может привести к нарушению работы и снижению эффективности организационного механизма системы управления;

- эволюционность, связанная с тем, что с течением времени структура и функции организационной системы изменяются, причиной чему являются внешние и внутренние факторы;

- наличие у системы возможностей, определяемых имеющимися ресурсами и характерными структурными связями;

- стремление к целеполаганию и целеобразованию.

Организационно-экономический механизм системы управления на основе эффективного взаимодействия представленных структур направлен, прежде всего, на обеспечение повышения конкурентоспособности, включая следующие направления:

- анализ экономических показателей предприятия;

- выявление потребительских качеств товаров;

- анализ конкурентов с учетом определения сильных и слабых сторон;

- генерирование возможных вариантов повышения уровня конкурентоспособности предприятия.

Совершенствование структуры управления предприятием должно включать проведение оценки эффективности организационных структур и определение необходимости и возможности реструктуризации. Реструктуризация предприятий направлена на выбор тех рынков, где действительно можно добиться конкурентоспособности и внедрить процедуры управления, обеспечивающие эффективное сохранение активов для достижения прибыльности продаж и устойчивой конкурентоспособности.

Создание эффективных систем товаропродвижения является приоритетным путем развития для товаропроизводителей в условиях преимущества импортных товаров по потребительским свойствам. Для обеспечения конкурентоспособности на внутреннем рынке отечественным предприятиям легкой промышленности необходимо сконцентрироваться на увеличении выпуска:

- дешевой продукции среднего качества и дизайна для лиц пожилого возраста;

- продукции среднего качества по средним ценам для среднородных групп покупателей;

- дорогой продукции для элиты среднего класса и для обеспеченной молодежной группы населения;
- продукции из натурального сырья и современного цветового дизайна для детей.

Осуществление выбранной конкурентной стратегии от предприятий легкой промышленности очевидно потребует организации устойчивых групп взаимосвязанных производств разных звеньев производственно-технологической цепочки, позволяющих завоевывать прочные позиции на рынках конечной продукции даже в условиях минимальной поддержки государства [3].

В заключение следует отметить, что обеспечение устойчивой конкурентоспособности является необходимым для преодоления предприятиями легкой промышленности барьера реформирования и достигается путем реализации ряда мероприятий, в том числе:

- разработки экономической стратегии развития предприятий;
- регулирования проблем собственности;
- совершенствования методов менеджмента и освоения методов маркетинга;
- формирования новых управленческих команд и создания новых систем поощрения персонала;
- внедрения новых экономических методов управления, в том числе с учетом организационно-экономических механизмов.

Одним из важных условий оптимизации процесса управления является использование современных информационных технологий, которые позволяют качественно и с наибольшей эффективностью проводить весь комплекс работ по управлению организационной структурой на предприятиях легкой промышленности.

Таким образом, предложенная модель организационно-экономического механизма системы управления предприятием легкой промышленности может обеспечить повышение конкурентоспособности этих предприятий, прежде всего, за счет целевой мотивации работников (на конкретные результаты своей работы), создания в структуре предприятий несколько центров прибыли и выхода на новые российские и международные рынки.

Список литературы

1. Миронова В. И., Молчанова С. Г. Формирование инновационного кластера предприятий легкой промышленности на основе профильного технопарка как инструмента эффективной формы организационного развития // Ж. Инновации. – 2013. – № 2 (172). – С. 119–123.
2. Стратегия развития легкой промышленности России на период до 2020 г. Утверждена приказом Минпромторга России от 24.09.2009 г. № 853.
3. Фомин Б. М., Макеев В. К., Малафеева И. Т. Стратегия модернизации экономики отраслей текстильной и легкой промышленности России // Известия вузов. Технология текстильной промышленности. – 2010. – №1. – С. 3–8.

**Теоретические основы оценки эффективности
проектов инновационного развития экономических систем:
факторы, проблемы, методические подходы, принципы**

В статье на основе анализа многочисленных исследований по проблеме оценки эффективности инновационной деятельности представлены основные теоретические аспекты оценки. Рассмотрены факторы, проблемы, методические подходы и принципы оценки, позволяющие объективно оценивать эффективность внедрения инноваций.

In this article the author considers the main theoretical aspects of the evaluation, based on the analysis of numerous studies on evaluating the effectiveness of innovative activity. Factors, problems, methodological approaches and principles of assessment to evaluate the effectiveness of innovations objectively are given.

Ключевые слова: инновации, оценка эффективности, инновационная деятельность, инновационный проект, развитие, экономические системы, результат.

Key words: innovation, evaluation of the effectiveness, innovative activity, innovative project, development, economic systems, result.

Успешность функционирования экономических систем во многом определялась и определяется ориентацией на экономику знаний, что требует повышенного внимания к интеллектуальной и, особенно, инновационной деятельности. Актуальность этого тезиса усиливается в условиях современной экономики, где все больше сдают позиции предприятия и отрасли, не имеющие грамотного обоснования траектории своего развития.

Безусловно, любая инновация опирается на удовлетворение определенных общественных потребностей, но вместе с тем повышение эффективности использования отдельных ресурсов, деятельности отдельных производственных подразделений и предприятия в целом в результате внедрения новшества происходит далеко не всегда. На конечный результат внедрения инновации, выражающийся в получении экономического эффекта или повышении эффективности функционирования предприятия, влияет совокупность разных факторов, воздействие которых чрезвычайно сложно спрогнозировать.

По мнению ряда авторов, с которыми нельзя не согласиться, факторы, замедляющие и стимулирующие разработку и внедрение инноваций, формирование и реализацию инновационного потенциала, оказывают влияние на глобальном уровне, макро-, мезо-, микроуровне [4; 5].

К факторам стимулирования инновационной деятельности глобального уровня относятся:

- связи с мировым сообществом в рамках реализации инновационных проектов, которые способствуют эффективному трансферу знаний, обмену опытом и тиражированию инноваций;
- способность создаваемой инновационной продукции к интеграции с продуктами и технологическими процессами соответствующей отрасли.

Факторы макро- и мезоуровня определяют успешность реализации инновационных проектов, и основной задачей как государства, так и региональных органов власти является формирование благоприятных экономических условий для притока инвестиций в инновационную сферу.

Развитие инновационной деятельности на макроуровне происходит через создание и развитие эффективных региональных систем, которые формируют точки роста региональной экономики, а также экономики страны в целом.

Наиболее часто в существующих исследованиях выделяют следующие группы факторы стимулирования инноваций [8 и др.]:

- объективные – факторы внешней среды, которые обусловлены долговременными тенденциями и не связаны с волевыми решениями конкретного субъекта;
- субъективные – факторы, действие которых является прямым следствием сознательно принятых решений;
- глобальные, определяемые макроэкономикой и обществом в целом;
- локальные, определяемые на микроуровне предприятий;
- внутренние, направленные на организацию и управление инновационной деятельностью на предприятии;
- внешние, способствующие расширению границ инновационной деятельности;
- факторы, способствующие инновационному развитию;
- факторы, препятствующие инновационному развитию экономической системы.

Система факторов, влияющих на инновационное развитие, зависит, в первую очередь, от выбранных классификационных признаков. В связи с этим достаточно интересной является классификация

ключевых факторов инновационного развития экономических систем, которая составлена с использованием метода многокритериальной классификации с делением на блоки (табл. 1).

Таблица 1

Классификация и характеристика факторов инновационного развития экономических систем [9]

Классификационный признак	Тип факторов	Характеристика факторов
По степени контролируемости	Внешние (неконтролируемые)	Влияние международной конкуренции, нарастающее воздействие НТП, государственная инновационная политика, глобальные структурные сдвиги, тенденции развития российской экономики, социально-экономические процессы, происходящие в стране и регионе, характер конкуренции на конкретных рынках
	Внутренние (контролируемые)	Научно-технический, маркетинговый, технический, кадровый, финансовый и управленческий потенциал, информационные ресурсы, инновационные способности менеджмента организации
По длительности воздействия	Долговременные	Оказывающие долговременное влияние на уровень инновационного развития (глобализация и международное разделение труда, эффективность государственной инновационной политики, долгосрочные тенденции развития экономики, рынка, потребления, спроса и т. п.)
	Краткосрочные	Влияющие на уровень инновационного развития в течение небольшого промежутка времени (колебания рыночной конъюнктуры, спроса, получение краткосрочных преференций и т. п.)

Продолжение табл. 1

По степени влияния на уровень инновационного развития организации	Оказывающие определяющие влияние	Факторы, оказывающие определенное влияние на уровень инновационного развития организации в зависимости от конкретных социально-экономических условий
	Оказывающие существенное влияние	
	Оказывающие умеренное влияние	
По источнику возникновения	Научно – технические	Факторы, формирующие научно-технический потенциал
	Организационно-управленческие	Инновационные способности менеджеров, их умение создать эффективную систему управления инновационным развитием организации
	Экономические	Возможности и способности организации по финансированию инновационного развития
	Природно-экологические	Закономерности функционирования биосферы; стратегия природопользования на базе перспективных направлений уменьшения энерго-, материало- и водоемкости производства
По характеру влияния на инновационное развитие	Социальные	Социально-демографические, социально-культурные, социально-образованные, социально-психологические
	Факторы, сдерживающие инновационное развитие	Неблагоприятная институциональная среда, низкий спрос на инновационную продукцию, недостаток ресурсного обеспечения
	Факторы, способствующие инновационному развитию	Эффективная государственная инновационная политика, развитая инновационная инфраструктура, благоприятная институциональная среда, высокий инновационный потенциал
	Факторы, оказывающие двойное влияние на инновационное развитие	Кризисные явления в экономике, конкуренция
По характеру межфакторного взаимодействия	Независимые	Государственная инновационная политика Управленческий потенциал организации

	Взаимосвязанные	Качество образования Кадровый потенциал организации
По степени предсказуемости	Случайные	Изменения конъюнктуры рынка, получение незапланированных предпочтений
	Закономерные	Эффективная государственная политика, институциональная среда, структурные сдвиги в экономике
По характеру проявления	Факторы прямого воздействия	Меры прямого регулирования инновационного развития организаций, инновационный потенциал организаций
	Косвенные факторы	Институциональное регулирование инновационного развития организаций

Выполнив анализ различных подходов к выделению факторов, влияющих на инновационное развитие экономических систем, можно сделать вывод о том, что только при детальном изучении каждого из факторов, влияющих на формирование инновационного потенциала, можно достичь устойчивого инновационного развития.

Оценивая эффективность проектов инновационного развития, мы невольно сталкиваемся с множеством проблем и ограничений, не позволяющих объективно оценить, насколько эффективно (или неэффективно) внедрение инновации. Проблемы оценки эффективности инновационной деятельности рассматриваются в работах многих отечественных ученых [2; 6; 7 и др.] Так, например, В.В. Спицын при оценке эффективности инновационного развития экономической системы выделяет следующие проблемы [7]:

- в статистических сборниках приводятся показатели, характеризующие отдельные аспекты инновационной деятельности (объем отгруженной инновационной продукции, затраты на технологические инновации, количество зарегистрированных патентов и др.), но они носят фрагментарный характер и не позволяют оценить инновационную систему и инновационное развитие в целом;

- статистическая информация запаздывает на 1–2 года и поэтому практически не может использоваться при выборе приоритетов инновационного развития и прогнозирования результатов их реализации;

- набор статистических показателей и методики их расчета имеют существенные недостатки (например, из-за синергетического эффекта крайне значимыми для развития экономики региона явля-

ются объемом внешних инвестиций и объемом выручки, поступившей от реализации инновационной продукции за пределы региона, а статистические сборники дают информацию только об иностранных инвестициях и экспорте продукции).

Это приводит к тому, что комплексная оценка эффективности инновационного развития либо не осуществляется, либо осуществляется с использованием ограниченной информации. Отсутствие инновационных рейтингов по регионам и предприятиям России и возможности сравнения результатов инновационного развития оказывают негативное влияние на эффективность его регулирования со стороны органов власти субъектов Российской Федерации и обоснованность выбора приоритетов инновационного развития.

На основе материалов Федеральной службы государственной статистики, представленной в [3], проранжируем их по силе воздействия и получим следующий результат (табл. 2).

Таблица 2

Проблемы оценки эффективности инновационной деятельности

Факторы	Степень влияния, %				
	1	2	3	4	5
<i>Экономические факторы</i>					
Недостаток собственных денежных средств					23,7
Недостаток финансовой поддержки со стороны государства				11,3	
Низкий спрос на товары, работы, услуги		4,3			
Высокая стоимость нововведений					15,6
Высокий экономический риск				8,7	
<i>Внутренние факторы</i>					
Низкий инновационный потенциал организации				9,0	
Недостаток квалифицированного персонала			5,4		

Продолжение табл. 2

Недостаток информации о новых технологиях			5,1		
Недостаток информации о рынках сбыта		2,7			
Неразвитость кооперационных связей		2,4			
<i>Прочие факторы</i>					
Недостаточность законодательных и нормативно-правовых документов, регулирующих и стимулирующих инновационную деятельность			4,4		
Неразвитость инновационной инфраструктуры (посреднические, информационные, юридические, банковские, прочие услуги)		3,1			
Неопределенность экономической выгоды от использования интеллектуальной собственности			4,4		

Таким образом, эффективность инновационной деятельности экономической системы зависит от таких факторов, как:

- обеспеченность собственными финансовыми ресурсами;
- недостаток финансовой поддержки со стороны государства;
- высокая стоимость нововведений, определяющая повышенные риски для инвесторов;
- низкий инновационный потенциал организации, который определяется наследием системы хозяйствования, спецификой деятельности и ориентацией на тенденции рынка, поэтому повышение инновационной активности может повлечь за собой и определенный ущерб для организации;
- недостатки, связанные с квалификацией персонала и информацией о новых технологиях.

В.А. Драбенко справедливо отмечает, что при оценке эффективности проекта инновационного развития, перед лицом, принимающим решение, на первый план выходит проблема определения объекта оценки или результата проекта. Этот этап включает в себя выбор объекта, подлежащего оценке с позиций эффективности, от которого зависят все прочие параметры проекта: период жизни или расчетный период; последствия проекта, включаемые в расчет (доход или иные показатели); ограничения системы; объем инвестиций, принимаемый во внимание и как следствие результат оценки [2].

В связи с существованием вышеперечисленных проблем, оценка эффективности проекта традиционными методами не дает исчерпывающей информации для принятия решения о судьбе инновационного проекта, и методы оценки эффективности не должны восприниматься в качестве однозначного фильтра для отсева нецелесообразных проектов.

Однако под сомнение не ставится возможность и целесообразность применения формализованных методов в этой области. Речь идет лишь о том, чтобы реально оценивать условия их применения, принимать во внимание предпосылки, на которых они основаны, проверять выполнение этих предпосылок в каждом конкретном случае, учитывать параметры рассматриваемых проектов.

Каждый раз при использовании методов оценки необходимо решать дилемму: являются ли результаты оценки готовым решением, и, следовательно, носят статус последней инстанции при принятии решения о реализации проекта (в случае оценки эффективности инновационного проекта такое вряд ли возможно) или выступают в качестве консультативной информации для лица, принимающего решение.

На объективность оценки эффективности инновационной деятельности оказывает значительное влияние и выбор методологии оценки. Анализ многочисленных исследований по данной проблеме показал, что в подавляющем большинстве случаев внимание авторов сосредотачивается на методологии оценки экономической эффективности инвестиционных проектов [10 и др.].

С нашей точки зрения, целесообразно расширить сферу научного поиска в двух направлениях: рассматривать более широкий спектр эффектов инновационной деятельности и факторов эффективности, не ограничиваясь лишь финансовой стороной вопроса; проводить различие между эффективностью управления инновационной деятельностью как процессом и эффективностью инновационного проекта (опыт показывает, что в практической деятельности процессный и проектный подходы к управлению часто реализуются одновременно).

Несмотря на общность методологии оценки экономической эффективности инновационных и инвестиционных проектов, инновационные проекты обладают рядом специфических особенностей, которые невозможно не учитывать в ходе оценки их эффективности. К ним, по нашему мнению, относятся следующие особенности.

1. *Более широкий круг участников.* Если предполагать, что работы инновационного проекта охватывают все стадии инновационного процесса (за исключением фундаментальных и поисковых НИР), то примерный круг участников проекта может выглядеть следующим образом:

- компания-инициатор проекта;
- управляющая компания проекта;
- подрядчики-исполнители НИР, ОКР, маркетинговых исследований рынка, строительно-монтажных работ, пуско-наладочных работ, работ по обучению персонала новым технологиям и методам работы;
- инвесторы, в том числе банки, венчурные и инвестиционные фонды, лизинговые компании, прочие институциональные и частные инвесторы, вкладывающиеся в ценные бумаги инновационных компаний;
- страховая компания;
- компания-оценщик;
- государственные учреждения, фонды и прочие институты, уполномоченные принимать решения о государственной поддержке инновационных проектов;
- контролирующие государственные учреждения, например, органы Ростехнадзора.

Широта круга участников инновационных проектов обуславливает значимость проблемы координации их интересов и контроля за соблюдением контрактных обязательств каждым из них. Решение этой проблемы требует использования специальных методов управления проектами, таких как методы сетевого планирования, методы проектного финансирования. При реализации крупномасштабных инновационных проектов может быть целесообразным привлечение подрядной организации, специализирующейся на управлении проектами, или создание отдельной управляющей компании.

2. *Обязательное проведение сравнительного анализа эффективности.* Эффективность можно определить не только как соотношение результатов и затрат, но и как степень соответствия полученных результатов ожиданиям заинтересованных лиц. А эти ожидания зависят не только от произведенных затрат ресурсов, времени, капитала, но и в не меньшей степени от информации о ре-

зультатах функционирования аналогичных или подобных объектов в сопоставимых условиях.

Большинство инновационных проектов реализуется на действующих предприятиях для достижения лучших результатов по сравнению с теми, которые имеются на сегодняшний момент. Поэтому субъект, проводящий оценку, должен исходить не только из абсолютных значений рассчитанных критериев эффективности, но и из того, насколько данная инновация способствует улучшению текущей ситуации. Для объективной оценки эффективности проектов необходимо оперировать суммами изменений показателей деятельности компании – инициатора проекта.

Кроме того, множественность научно-исследовательских, организационных, производственных, ресурсных, финансовых факторов, влияющих на эффективность инновационного проекта, создает предпосылки для вариации путей достижения его цели. Другими словами, как правило, существует несколько альтернативных инновационных решений. Техничко-экономическое обоснование инновационного проекта будет более аргументированным и объективным, если в нем будет проведено сопоставление факторов реализуемости и результативности по инновационным альтернативам.

3. *Многокритериальность оценки эффективности*, которая возникает вследствие:

а) многообразия целей, которые ставят перед собой инициаторы инновационных проектов. Инновация одного и того же типа и даже один и тот же инновационный проект может приносить различные эффекты, обладающие неодинаковой значимостью для разных групп субъектов, заинтересованных в реализации проекта.

Например, возможными эффектами технико-технологической инновации могут быть: снижение себестоимости продукции; увеличение производственной мощности; малоотходность или безотходность, экологическая чистота внедренной технологии производства; повышение качества и, следовательно, рост конкурентоспособности продукции или услуг; повышение безопасности условий труда персонала; сокращение численности персонала;

б) многообразия выделяемых специалистами типов инноваций.

Одной из распространенных и практически значимых классификаций инноваций является их классификация по сфере деятельности, которую затрагивают изменения, в соответствии с которой различают инновации продуктовые, технико-технологические, организационно-управленческие, социальные, смешанные. Очевидно, что для оценки эффективности инноваций каждого из перечисленных выше типов трудно использовать какую-то универсальную систему критериев.

Таким образом, можно утверждать, что оценка эффективности инновационных проектов является отдельным направлением в сфере обоснования проектных решений, а ее методология выходит за рамки традиционных методов инвестиционного анализа.

Применение соответствующего подхода к оценке эффективности проектов инновационного развития зависит от принципов, которыми руководствуются при оценке. В настоящее время принципы оценки инновационных проектов можно разделить на три группы, представленные в табл. 3.

Таблица 3

Принципы оценки эффективности инноваций [1]

Методологические	Методические	Операциональные
<ul style="list-style-type: none"> • Измеримость; • сравнимость; • выгодность; • согласованность интересов; • платность ресурсов; • максимум эффекта; • системность; • комплексность; • неопровержимость методов 	<ul style="list-style-type: none"> • Сравнение ситуации «с проектом» и «без проекта»; • уникальность; • субоптимизация; • неуправляемость прошлого; • учет различных факторов; • времени; • временная стоимость денег; • неполнота информации; • структура капитала; • многовалютность 	<ul style="list-style-type: none"> • Взаимосвязь параметров; • моделирование • организационно-экономический механизм; • многостадийность оценки; • информационная и методическая согласованность; • симпликация

Методологические принципы являются наиболее общими, обеспечивающими при их применении рациональное поведение экономических субъектов независимо от характера и целей проекта. Соблюдение методических принципов обеспечивает экономическую обоснованность проекта оценок эффективности проектов и решений, принимаемых на их основе. Следование операциональным принципам облегчает и упрощает процедуру оценок эффективности проектов и обеспечивает необходимую точность оценок. Остановимся на наиболее значимых, по нашему мнению, принципах оценки эффективности инноваций.

Принцип согласованности интересов проявляется в обязательном учете наличия разных участников проекта, имеющих несовпадающие интересы.

Принцип максимума эффекта – для оценки проекта каждый участник может использовать различные характеристики, однако обобщающая оценка эффективности проекта и отбор лучшего из

нескольких альтернативных проектов или вариантов проекта должны производиться им по одному, основному (критериальному) количественному показателю (интегрального) эффекта. Величина эффекта при этом отражает изменение денежного потока данного участника в ситуации «с проектом» по сравнению с ситуацией «без проекта». При этом предпочтение должно отдаваться проекту или варианту проекта с наибольшим значением эффекта. В частности, проект должен оцениваться как эффективный в случае, только если он обеспечивает неотрицательный эффект.

Принцип системности предполагает учет всей системы взаимоотношений между участниками инновационного проекта и их экономическим окружением, важнейших факторов, влияющих на затраты и результаты каждого участника, а также внутренних, внешних и синергических эффектов. Для такого учета описание проекта должно включать описание механизма взаимодействия всех участников проекта, т. е. организационно-экономического механизма реализации проекта.

Принцип комплексности – при оценке эффективности инновационных проектов необходимо учитывать разносторонние последствия их реализации не только в экономической, но и в социальной, экологической и других внеэкономических сферах и определять соответствующие виды и величины результатов и затрат. При этом все внеэкономические последствия результатов могут быть разбиты на три группы:

- которые уже сегодня допускают прямую экономическую оценку;
- которые принципиально допускают прямую экономическую оценку, но сегодня нет достаточной информации для ее определения;
- которые и принципиально не допускают такой оценки.

Кроме того, необходимо осуществлять оценку инновационного проекта за весь его жизненный цикл.

Принцип сравнения ситуации «с проектом» и «без проекта» – оценка эффективности инновационного проекта должна производиться сопоставлением ситуаций не «до проекта» и «после проекта», а «без проекта» и «с проектом». В некоторых случаях проект обязательно должен быть реализован в том или ином варианте, тогда оценка эффективности производится путем сравнения ситуаций «с проектом», отвечающих разным вариантам.

Принцип субоптимизации означает, что оценка эффективности проекта должна производиться при оптимальных значениях его параметров (имеются в виду те параметры проекта, которыми можно варьировать в процессе его разработки и реализации). Иногда эти значения могут выбираться с целью максимизации эффекта инновационного проекта для одного из участников, в общем случае они

должны обеспечивать выгодность проекта для каждого из участников. На различных стадиях разработки и осуществления инновационного проекта (обоснование инвестиций, ТЭО, выбор схемы финансирования, экономический мониторинг) его эффективность определяется заново с различной глубиной проработки.

Принцип неуправляемости прошлого относится к уже осуществленным и невозвратным затратам.

Принцип учета различных факторов времени – при оценке эффективности инновационного проекта должны учитываться различные аспекты фактора времени, в том числе: динамичность (изменение во времени) параметров проекта и его экономического окружения; разрывы во времени (лаги) между производством продукции или поступлением ресурсов и их оплатой. Особо должна учитываться неравноценность разновременных затрат и/или результатов (предпочтительность более ранних результатов и более поздних затрат, временная ценность денег). В этих целях используются ставки дисконта, отражающие затраты на капитал. Эти ставки могут быть разными для разных участников проекта и могут меняться во времени.

Принцип неполноты информации свидетельствует о том, что неполная информация приводит к ситуации риска и неопределенности, что влечет за собой применение специальных методов оценки.

Принцип структуры капитала характеризует ситуацию, при которой капитал, как правило, делится на собственный (акционерный) и заемный, при этом эти части капитала имеют разную степень риска (заемный менее рискованный), что и определяет выбор величины нормы дисконта.

Принцип многовалютности – возможность использования при реализации инновационного проекта нескольких валют.

Принцип моделирования заключается в составлении имитационной или оптимизационной экономико-математической модели оценки эффективности. В простейшем случае это модели прямого счета.

Принцип симплификации – выбор наиболее простого с информационно-вычислительной точки зрения метода оценки.

Список литературы

1. Арсланова З., Лившиц В. Принципы оценки инвестиционных проектов в разных системах хозяйствования // Инвестиции в России. – 2005. – С. 1–2.
2. Драбенко В. А. Методы оценки инновационных проектов в развитии бизнеса // Евразийский междунар. науч.-аналит. журнал. – 2009. – 1 (29). – URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2387>
3. Индикаторы инновационной деятельности: 2009: статист. сб. – М.: ГУ-ВШЭ, 2009. – С. 284.

4. Инновация как основной фактор повышения эффективности производства // «Бизнес Путеводитель» Г.К. Джолдасбаева.
5. Макарова Е. С. Классификация факторов инновационного потенциала региона // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – Январь, 2012. [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2012/01/319>
6. Рязанов М. А. Определение проблем формирования методики оценки эффективности инновационной деятельности // Вопр. инновационной экономики. – 2011. – № 2 (2). – С. 30–35. – URL: <http://www.creativeconomy.ru/articles/14460/>
7. Спицын В.В. Проблемы оценки эффективности инновационно-инвестиционного развития региона // Региональная экономика и управление: электр. науч. журн. / ГОУ ВПО "ВятГУ", МЦНИП – [Электронный ресурс]. – Киров: Междунар. центр науч.-исслед. проектов, 2008. – №2 (14). – № рег. ст. 0045. – URL: <http://region.mcnip.ru>.
8. Степанова Е. А. Инновационная стратегия: потенциал, ограничения, предпосылки успешности // <http://tisbi.ru>.
9. Суязов В. Н. К вопросу оценки эффективности инновационного развития предприятия [Текст] // Эконом. исслед.: анализ состояния и перспективы развития: кол. моногр. Кн. 16. – Воронеж: Изд-во ВГПУ, 2008.
10. Тумина Т.А. Методология оценки эффективности инновационной деятельности // Транспортное дело России. – 2009. – №01. – URL: http://www.morvesti.ru/archiveTDR/element.php?IBLOCK_ID=66&SECTION_ID=1389&ELEMENT_ID=4112

ЭКОНОМИКА ОТРАСЛИ: ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКА

УДК 338.45:621.31(470+571):343.352

Д. С. Романовский

Основные тенденции развития рынка электроэнергетики России

В статье рассматриваются основные итоги преобразования рынка электроэнергетики. В ходе работы определены ведущие тенденции, характерные для отрасли в настоящий момент. Несмотря на то, что целью реформирования было создание конкурентного рынка, преобладающим процессом в отрасли является консолидация активов и как следствие создание нескольких монополий.

The article presents the main results of transformation of power industry. The leading tendencies, which are typical for the branch at the moment, are distinguished. In spite of the fact that the purpose of the reform was the creation of the competitive market, the prevailing process in the electric power market is consolidation of assets, and, as a result, creation of several monopolies.

Ключевые слова: электроэнергетика, оппортунизм, консолидация, концентрация, реформирование, институты, регулирование рынка.

Key words: electric power market, opportunism, consolidation, concentration, reforming, institutes, market regulation.

В конце 90-х годов правительством РФ был инициирован ряд реформ, направленных на преобразование естественных монополий, в том числе электроэнергетики, газовой и железнодорожных отраслей. Очевидно, что необходимость коренных изменений в данных сферах назрела ввиду наличия целого комплекса проблем, от решения которых зависит дальнейшее развитие этих базовых отраслей, а следовательно, и социально-экономическая стабильность страны.

Наиболее радикальные изменения затронули, прежде всего, электроэнергетику, что обусловлено целым рядом причин, в частности, значительным износом основных фондов; недостатком инвестиций, сопряженным с отсутствием экономических стимулов и мотивации; затратным механизмом ценообразования.

План реформирования электроэнергетики был ориентирован на становление конкурентных отношений в отрасли, направленных на либерализацию рынка и как следствие на создание благоприятных условий для привлечения инвестиций, необходимых для формиро-

вания устойчивой и надежной системы энергоснабжения, способной ответить вызовам современной экономики.

Основные цели, задачи, а также принципы проведения реформы электроэнергетики определены «Основными направлениями реформирования электроэнергетики Российской Федерации», одобренными постановлением Правительства Российской Федерации от 11 июля 2001 г. № 526. Согласно указанному постановлению одним из важнейших факторов, способных существенно повысить результативность реформирования, является своевременная разработка нормативно-правовой базы, формирование которой должно носить опережающий характер и осуществляться при непосредственном участии и контроле государства. При этом в основе процесса реформирования должны лежать принципы управляемости, поэтапности, последовательности и обоснованности. Однако именно эти факторы и принципы в ходе проведения реформы были неоднократно нарушены.

Создание конкурентного рынка и организация инвестиционной привлекательности сопряжены с изменением принципов взаимодействия в первую очередь между промышленными потребителями и производителями электроэнергии. Любые изменения сопровождаются риском в тех отраслях, в которых доля затрат на приобретение электроэнергии в конечной цене продукции максимальна. К ним относятся: предприятия нефте-перерабатывающей промышленности, угольная промышленность, черная металлургия, цветная металлургия, химическая и нефтехимическая промышленность и др.

Поэтому уже на первых этапах преобразования электроэнергетики было понимание того, что реформа обернется существенными издержками, связанными как с серьезным ухудшением финансового положения ряда отраслей, вносящих существенный вклад в сегодняшний экономический рост, так и с устранением перекрестного субсидирования [2].

Проблема взаимодействия промышленных предприятий и сектора электроэнергетики существовала как в период функционирования РАО «ЕЭС России», так и по сей день продолжает оставаться одной из самых болезненных. В качестве примера можно привести положение, сложившееся на Надвоицком, Богословском, Волховском и Новокузнецком алюминиевых заводах, которые находятся на грани закрытия по причине роста затрат на электроэнергию, особенно в части услуг по передаче.

Изменение цен в принципе является своеобразным индикатором успеха преобразований. Высокая степень износа основных производственных фондов в электроэнергетике и растущая потребность в инвестициях – неотъемлемая составляющая тарифов

и цен на электроэнергию. С другой стороны, на рост цен оказывает влияние построение новой институциональной системы, поскольку любой процесс преобразования неминуемо сопровождается трансформационными издержками, включающими издержки на создание новых институтов и издержки дезорганизации [9]. Чем хуже будет качество первоначальных институтов, тем выше будут эти издержки. В конечном итоге рост издержек отразится на отечественных товаропроизводителях и экономике страны в целом, ярким примером чего может послужить описанная выше ситуация с алюминиевым комплексом.

В отличие от стран Восточной Европы, где приватизировались убыточные предприятия, в России реорганизации подверглись, прежде всего, самые прибыльные компании. Хотя сама логика приватизации подразумевает передачу в частные руки именно убыточных компаний с целью повышения их эффективности.

Концепция реформы, как уже отмечалось, предполагала реорганизацию существовавшей структуры прав собственности путем выделения из монополии отдельных видов деятельности, а именно производства и сбыта электроэнергии с целью передачи их в частные руки инвесторов.

Однако сегодня наблюдается тенденция, когда при сохранении функционального разделения на смену множеству частных инвесторов приходят крупные государственные корпорации (к примеру «Газпром энергохолдинг», «Интер РАО ЕЭС»). Эти компании, стремясь увеличить свою долю активов на энергорынке, увеличивают долю и роль государства в энергетике (на начало 2011 г. доля государства в структуре собственности электрогенерирующих активов составляла 62 %. [9]). Тем самым действующая модель рынка способствует консолидации электроэнергетики как вида экономической деятельности на базе госкомпаний и создает олигополию на рынке электроэнергии. В этой связи интересным представляется решение президентской комиссии по ТЭК от 10 июля 2012 г. об интеграции компаний электросетевого комплекса ОАО «ФСК ЕЭС» и ОАО «Холдинг МРСК» на базе единой управляющей компании.

В дополнение к этому в мае 2012 г. Президент В.В. Путин подписал указ о включении в список стратегических предприятий «Роснефти», ОАО «ФСК ЕЭС», ОАО «МРСК Холдинг», ОАО «РусГидро» и ОАО «СО ЕЭС». Таким образом, указанные компании не подлежат приватизации, что не согласуется с программой приватизации федерального имущества и основных направлений приватизации федерального имущества на 2011–2013 гг., утвержденной Правительством РФ от 27 ноября 2010 г. № 2102-р. Данная про-

грамма предполагает снижение участия в уставном капитале этих компаний государства.

На розничном рынке ситуация с конкуренцией тоже не выглядит обнадеживающей, что связано с неоднозначной ролью на нем института гарантирующих поставщиков. Гарантирующий поставщик – коммерческая организация, обязанная в соответствии с Федеральным законом № 35-ФЗ или добровольно принятыми обязательствами заключить договор купли-продажи электрической энергии с любым обратившимся к ней потребителем электрической энергии, либо с лицом, действующим от имени и в интересах потребителя электрической энергии и желающим её приобрести. Таким образом, на региональных розничных рынках должны функционировать наряду с конкурирующими между собой сбытовыми компаниями гарантирующие поставщики, которые обязаны «подхватить» потребителя, не заключившего по каким-либо причинам договора купли-продажи со сбытовой компанией и оставшегося без электричества. На деле же в большинстве регионов отсутствует конкурентная борьба между сбытовыми компаниями, а гарантирующий поставщик, по сути, является монополистом на рынке. При этом деятельность гарантирующего поставщика связан с хорошо освещенной в прессе проблемой задолженности, чей рост в масштабах всей страны достигает колоссальной суммы.

В целом о безусловном успехе реализации всех аспектов реформы говорить не приходится.

В дополнение к приведенным выше примерам консолидации активов с целью подтверждения наличия доминирующего положения на рынке электроэнергетики можно провести оценку рыночной концентрации на оптовом рынке по зонам свободного перетока мощности на примере 2011 г. на основе использования индекса Херфиндаля-Хиршмана (ННІ) [7]. Анализ рыночной концентрации показывает, что из 28 обследованных зон свободного перетока только две зоны – Центр и Урал – имеют умеренную концентрацию на рынке (ННІ до 1800). Еще 10 зон, попадающих в диапазон ННІ 1000-1800, характеризуются как высококонцентрированные. Остальные 16 зон обладают высокой степенью концентрации, что говорит о наличии значительного доминирующего положения поставщиков на этих рынках.

Таким образом, тенденции, имеющие место в отрасли, свидетельствуют о следующем:

- большая часть сетевых активов принадлежит ОАО «ФСК ЕЭС» и ОАО «МРСК Холдинг», которые объединяются в рамках единой управляющей компании;

- в генерации функционирует ряд крупных участников, активно скупающих и консолидирующих активы, в итоге вместо одного монополиста в лице РАО «ЕЭС России» в ходе реформы сформировалось несколько локальных монополий;

- сбытовой бизнес в регионах представлен преимущественно гарантирующими поставщиками.

Данная ситуация свидетельствует о создании неэффективной и непродуманной структуры отрасли, которая за годы проведения реформы не смогла кардинальным образом изменить ситуацию в электросетевом комплексе и создать условия для эффективного функционирования рыночных механизмов, более того, поведение участников рынка и государства направлены скорее на консолидацию активов, что в конечном итоге ведет к созданию нескольких монополий на рынке.

Такое поведение участников рынка, безусловно, имеет под собой основание, в частности в вопросах объединения электросетевого комплекса страны и ведения единой политики управления сетевым хозяйством. Однако, учитывая в целом псевдорыночную модель функционирования энергорынка, объединение двух крупнейших сетевых компаний может привести лишь к очередному росту затрат, связанному с административными преобразованиями.

Следуя теории трансплантации институтов, можно констатировать, что поспешно внедренные рыночные институты не прижились в полной мере в отрасли, в результате чего образовалась альтернативная структура, направленная на консолидацию.

На эту проблему можно взглянуть и с другой точки зрения. В.М. Полтерович отмечал, что приватизация предприятий, объединенных вертикальными связями, должна приводить к усилению монопольного эффекта. В качестве примера экономист описал ситуацию, в которой несколько собственников распоряжаются одним газопроводом. Учитывая наличие общих черт газовой и электроэнергетической монополий, в последней угроза усиления монопольного влияния может стать вполне реальной. Очевидно, что в таком случае целесообразно функционирование одной монополии, нежели нескольких.

Чтобы понять причины сложившейся на рынке обстановки, необходимо обратиться к первоначальным условиям, предшествующим реформе.

Обращаясь к истокам преобразований, необходимо отметить, что одним из главных недостатков реформы в России является тот факт, что проект реформирования электроэнергетики был подготовлен руководством преобразуемой монополии, в то время как в Европе данные преобразования проводятся либо собственниками

ради повышения эффективности, либо же энергетиками, но под давлением государства и потребителей. В первом случае существует большой риск того, что даже если будет обеспечен жесткий контроль со стороны государства над ходом проведения реформы, интересы государства окажутся в числе наименее учитываемых менеджментом при разработке и реализации этих преобразований, что в конечном счете может стать причиной возникновения колоссального ущерба, который понесет государство в лице собственника.

Очевидна и кадровая проблема, связанная со сменой управленческого состава – на смену профессиональным энергетикам к управлению компании пришли лица, имеющие преимущественно финансовую и юридическую квалификацию. За 1998–2000 г. 90 % директоров были заменены [3], причем не всегда бесконфликтным путем. Впоследствии данная ошибка в кадровой политике стала постепенно исправляться путем сочетания руководителя – менеджера и главного инженера.

Цели и методы, выбранные руководством РАО «ЕЭС России», послужили источником недоверия. Показателен тот факт, что с начала активизации деятельности руководства РАО «ЕЭС России» по реструктуризации цена акций компании начала снижаться, в то время как критика со стороны власти вела, напротив, к обратному процессу. Такое поведение инвесторов экономист А. Н. Илларионов объясняет их реакцией на качество менеджмента в части распоряжения собственностью компании и на готовность государства – крупнейшего акционера – «вмешиваться в этот процесс и не допускать некачественного управления...» [13].

Чтобы оценить итоги реформы, обратимся к данным фонда стратегического развития энергетики «Форсайт». По расчетам фонда с 2008 по 2012 г. активы в электроэнергетике подешевели в 2,5–3 раза. Суммарно потери инвесторов за 5 лет составили более 15 млрд долл., т. е. более 70 % инвестиций. Индекс цен на акции электроэнергетики находится на уровне 30 % от уровня приватизационных цен [11].

Политика, проводимая менеджментом РАО «ЕЭС России», представляет собой яркий пример оппортунистического поведения. Известны факты, когда менеджмент компании проводил продажу непрофильных активов компании, которые являются собственностью акционеров и прежде всего государства [4]. Фактически речь идет о конфискации имущества и самовольном распоряжении им, что противоречит п. 3 ст. 35 Конституции Российской Федерации, запрещающему внесудебное отчуждение собственности.

В марте 2011 г. на одном из заседаний, на котором обсуждалась ситуация на рынке электроэнергетики, исполняющий на тот момент

обязанности президента России Д.А. Медведев охарактеризовал мотивы электроэнергетических компаний, созданных в результате реформирования электроэнергетики, как стремление «максимально «отжать» доставшиеся от государства активы электроэнергетики» [6]. Таким образом, глава государства дал оценку сложившейся по итогам проведения реформы в отрасли ситуации.

Кроме того, Д. Медведев отметил, что тарифы на электроэнергию выросли по сравнению с 2000 г. в три раза. Другие источники дают более пессимистическую оценку: десятикратное увеличение тарифа для населения за тот же самый период, в том числе в 2011 г. рост среднеотпускного тарифа относительно 2010 г. для населения составил 10,8 %, для прочих потребителей – 11,1 % [1].

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития страны до 2020 г., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р, предполагается продолжение ежегодного роста стоимости электроэнергии в ближайшие 10 лет: при этом средняя цена на электроэнергию повысится за 2011–2015 гг. примерно на 40–50 %, за 2016–2020 гг. – на 25–27 % [8]. Несмотря на увеличение цены на электроэнергию, по-прежнему не хватает средств для осуществления масштабной модернизации энергокомплекса, что ставит под угрозу энергобезопасность страны, ее дальнейший социально-экономический рост, не позволяет обеспечить долгосрочное развитие электроэнергетики и ограничивает участников рынка в долгосрочных обязательствах.

Такой рост цены на электроэнергию, в свою очередь, связан с аналогичным увеличением расходов на управление, что обусловлено как ростом численности менеджеров, так и увеличением их зарплат [12].

Реформаторы связывали успех с созданием рынка и крупного частного сектора. Формально это действительно так: произошла реструктуризация монополии, выделены конкурентные виды деятельности и естественно-монопольные, отрасль регулируется соответствующими нормативными актами, функционирует сводный оптовый рынок электроэнергии и мощности.

Идеолог преобразований в электроэнергетике А.Б. Чубайс в одном из интервью, говоря о положительной стороне реформы, отмечал: «Европейцы, по сути, повторили азы нашей реформы, приняв третий энергопакет. Один в один! То, что мы заложили в закон об электроэнергетике и реализовали в 2008 году, они после нас приняли как целевую модель и реализуют сейчас. Они добрались наконец до разделения по собственности монопольных и конкурентных секторов. Так что мы не просто оказались в мировом тренде – мы задали этот тренд» [14].

Однако вопрос об успешности реализации реформы для конечного потребителя и для энергобезопасности страны остается открытым, поскольку реформа не должна проводиться ради самой себя, а достигнутые на текущий момент результаты являются достаточно спорными.

Таким образом, по мнению автора, одной из главных задач, стоящих перед государством, должно быть дальнейшее совершенствование институциональной структуры, в частности формальных институтов, направленной на отражение интересов потребителей в надежном и качественном энергоснабжении. Основным направлением является создание независимого регулятора рынка, для чего необходимо обеспечить благоприятные условия для взаимодействия регулятора и частного сектора, а также развивать механизм предсудебного разрешения конфликтов. Политика в сфере электроэнергетики должна быть основана на стратегии «выращивания институтов», подразумевающей не только тщательный отбор институтов, которые планируется внедрить, но и соблюдение принципа поэтапного их приспособления к первоначальным макроэкономическим условиям. Важным также направлением является создание независимого регулятора рынка, для чего необходимо обеспечить благоприятные условия для взаимодействия регулирующего органа и частного сектора, а также развивать механизм предсудебного разрешения конфликтов. Ведущую роль в ограничении оппортунистического поведения и снижении уровня неопределенности играет грамотная проработка институтов, которая позволит нивелировать влияние несовершенных контрактов и трансакционных издержек, давая возможность для развития более совершенных контрактов. Однако решение указанных задач – достаточно трудный и продолжительный процесс, их достижение зависит, в частности, от степени развития независимой судебной системы.

Список литературы

1. «Анализ итогов деятельности электроэнергетики за 2011 год, прогноз на 2012 год» [Электронный ресурс]. – URL: <http://minenergo.gov.ru/press/doklady/>
2. Аналитическая записка по выполнению Программы реформирования электроэнергетической отрасли Российской Федерации в соответствии с принятыми законодательными актами на основании проведенных проверок финансово-хозяйственной деятельности и хода реформирования региональных энергетических акционерных обществ. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.ach.gov.ru/userfiles/bulletins/13-buletен_doc_files-fl-961.pdf
3. Бойко Т.М., Губанов А.Н. Реформа электроэнергетики [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.ru-90.ru/node/895>
4. Гельман М. Лживые измышления Чубайса о реформе электроэнергетики обернулись ростом энергокатастроф // Промышленные ведомости. 2011. № 1–2.

5. Гельман М. Некролог к кончине РАО «ЕЭС России» // Промышленные ведомости. – 2008. – № 3–4.
6. Григорьев А. «Когда в товарищах согласия нет» // ЭнергоРынок. – 2012. – №07(102). – С. 18–19.
7. Григорьев А. Шафран А. Электроэнергетика сегодня: конкуренция без конкурентов? [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.ipem.ru/index.php/2008-08-13-11-25-22/2008-08-15-13-17-11/1246--2012-.html>
8. Концепция долгосрочного социально-экономического развития страны до 2020 г.: распоряжение Правительства Рос. Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/>
9. Объединение энергоактивов Газпрома и Реновы [Электронный ресурс]. URL: <http://fincake.ru/stock/reviews/77211/download/75693>
10. Полтерович В. М. «На пути к новой теории реформ» // Экономическая наука современной России. – 1999. – № 3. – С. 32–48.
11. Приватизация электроэнергетики – 5 лет спустя. [Электронный ресурс]. URL: http://foresight-fund.ru/sites/default/files/analitics/privatizaciya_elektroenergetiki_-_5_let_spustya.pdf
12. Савченко В. К. Нормирование труда в электроэнергетике — важнейший инструмент управления отраслью / Электрические станции. – 2010. – № 9. – С. 77–79.
13. Слово и дело: беседа с А. Илларионовым [Электронный ресурс]. – URL: <http://magazines.russ.ru/continent/2007/134/il7.html>
14. Чубайс А. «Не возвращайтесь к былым возлюбленным» – предправления «Роснано», экс-предправления РАО «ЕЭС России» [Электронный ресурс]. URL: <http://chubais.ru/2012/11/ne-vozvrashhajtes-k-bylym-vozlyublennym-anatolij-chubajs-predpravleniya-rosnano-eks-predpravleniya-rao-ees-rossii/>

НАУЧНАЯ ДИСКУССИЯ: КОРРУПЦИЯ И БОРЬБА С НЕЙ

УДК 316.343:35-051-057.177(470+571):343.352:351.9

А. С. Кудakov

Проблемы коррупции в России и концептуальные подходы к формированию антикоррупционного механизма

В статье проводится анализ причин возникновения коррупции, рассматриваются формы ее проявления и механизмы развития. Предлагается авторский взгляд на сущность коррупции и возможность снижения уровня коррупции в России. Обосновывается взаимосвязь между уровнем коррупции и количеством чиновников в аппарате государственного управления, при этом должность чиновника в государственной службе рассматривается как приоритетный способ достижения социального статуса. Обосновывается наличие зависимости между карьерным ростом в сфере государственной службы и стремлением к самореализации и раскрытию творческого потенциала. Разработана концепция антикоррупционного механизма, основанного на развитии предпринимательской инициативы наиболее активной части населения, создании множественных центров формирования социального статуса и реализации творческого потенциала. На базе изменения соотношения дохода и риска в различных сферах деятельности предполагается формирование условий для перемещения центра реализации творческого потенциала из сферы государственной службы в сферу бизнеса и создание в бизнес-среде предпосылок развития здоровой конкуренции.

Статья носит концептуальный характер и предполагает формирование дискуссионной площадки, на которой высказанные тезисы могут быть развиты, уточнены и конкретизированы.

In the article the author analyzes causes of corruption, considers forms and mechanisms of its development. The original view on the essence of corruption and the possible way of reducing it in Russia are offered. The relationship between the level of corruption and the number of officials in the state administration system is substantiated. At that, the post of officer in the public service is considered as a convenient way of achieving social status. The existence of dependence between career growth in the field of civil service and aspiration for self-realization and disclosing of creative potential is proved. The author develops the concept of anti-corruption mechanism, based on the development of entrepreneurial initiative of the most active part of the population, creation of multiple centers of social status and realization of creative potential. On the basis of changes in the balance of income and risk in different spheres of activity it is supposed to create conditions for the displacement of the center of creative potential realization, from the sphere of state service in the business sphere, and create business environment prerequisites for the development of healthy competition.

The article is of the conceptual nature. It is supposed that the discussion platform where the abstracts displayed can be developed, specified and detailed, should be formed.

Ключевые слова: бюрократия, бюрократический аппарат, коррупция, борьба с коррупцией, чиновник, социальный статус, престижность профессии, мотивация, творческий потенциал, предпринимательская активность, самореализация, уровень личного дохода, контроль личных доходов, контроль личных расходов, конкурентная среда.

Key words: bureaucracy, bureaucratic apparatus, corruption, struggle against corruption, official, social status, prestige of the profession, motivation, creativity, entrepreneurial activity, self-realization, the level of personal income, control of personal income, personal control of costs, competitive environment.

Проблема коррупции в России приобрела в последнее время особую актуальность: коррупция становится системной и всеобъемлющей, она разъедает общество, разрушает экономику страны, дискредитирует действующую политическую систему. Масштабы этого явления настолько велики, что факты коррупции перестали быть частным случаем, а превратились в системную проблему, угрожающую устойчивости государства. Поэтому усилия, прилагаемые к решению проблемы, необходимо направить не на борьбу с отдельными проявлениями, а на борьбу с коррупцией как с системным явлением.

Коррупция тесно связана с управлением имущественными и неимущественными государственными ресурсами и традиционно возникает в сфере распределения благ от имени государства. Изначально коррупция формируется в результате активной деятельности индивидуальных коррупционеров, использующих свое служебное положение в целях личного незаконного обогащения. Коррупционеры, осуществляя распределение благ, которые им лично не принадлежат, хотят получать вознаграждение за реализацию права распоряжения этими благами. Не имея возможности владеть благом и будучи ограничены в пользовании благом, коррупционеры используют возможность распоряжения этим благом для личного обогащения.

Коррупция возникает в среде развитой бюрократии, которая является естественным и необходимым элементом современных систем государственного управления. То есть коррупция как производная от бюрократии – неизбежная часть системы государственного управления и представляет собой своеобразную плату общества за управление общественными процессами.

Распространенность и влияние коррупции на общество зависят от многих факторов, важнейшими из которых являются объем рас-

пределяемых благ и численность бюрократического аппарата. Чем большее количество благ распределяется через систему государственного управления, тем более она подвержена коррупции. Чем более громоздка система государственного управления, тем выше в ней вероятность возникновения коррупционных связей, выявить которые чрезвычайно сложно и практически невозможно. Более того, коррупция способна к саморазвитию. Бюрократический аппарат, являясь средой для возникновения коррупции, постоянно привлекает и втягивает в свой состав потенциальных коррупционеров, повышая уровень коррумпированности в обществе.

Так как коррупция формируется в среде бюрократии, то и уровень коррумпированности связан с уровнем бюрократизации.

Развитие бюрократического аппарата приводит к росту уровня коррупции. Общество пытается контролировать размер бюрократического аппарата, удерживать его в допустимых рамках, не слишком обременительных для общества, пытается контролировать рост коррупции, но это не всегда удается. При значительном развитии коррупции достигает критического уровня, за которым становится практически неконтролируемой.

В то же время для обеспечения управляемости в обществе, развития его экономики и системы социального обеспечения необходимо иметь развитый, квалифицированный, высокопрофессиональный бюрократический аппарат. Современный бюрократический аппарат в Российской Федерации в значительной степени соответствует этим требованиям. Он состоит из самых активных представителей общества, имеющих хорошее образование и высокие профессиональные навыки. Фактически это «элита общества», «цвет нации». Современным чиновникам при продвижении по служебной лестнице приходится выдерживать сложный конкурентный отбор, в результате которого остаются наиболее активные и подготовленные.

Что же привлекает этих активных и образованных людей на административные должности? Зачем они боролись за место в бюрократическом аппарате? Все ли они пришли в чиновники с целью укрепления государства и улучшения жизни его граждан? Была ли эта цель единственной?

Российская практика показывает, что некоторая весьма значительная часть представителей бюрократического аппарата в качестве основной цели прихода в чиновники определила не работу на укрепление государства, а получению доступа к большему количеству благ, которые можно иметь, используя свое служебное положение. Эта цель очевидна, и именно она принимается во внимание и наиболее широко рассматривается, когда речь идет о проблемах

коррупции среди чиновников. Но более важной, глубинной целью, значительной, если не абсолютной, части представителей бюрократического аппарата является **стремление к самореализации**. Эта цель не всегда явно проявляется, но она является одной из основных в мотивации поведения.

Одним из способов самореализации человека является приобретение особого статуса в обществе. В современном обществе наибольшее распространение получило представление, что статус определяется доступом к материальным благам. Необходимо признать, что такое представление о статусе имеет объективные основания, многократно подтвержденные и историей, и жизненным опытом. Современная практика показывает, что увеличение доступа к материальным благам является наиболее быстрым и эффективным способом получения статуса и, по мнению некоторой части общества, единственной возможностью самореализации. В условиях, когда статус определяется таким образом, большинство членов общества выбирает ту сферу деятельности, в которой, по их мнению, доступ к материальным благам наиболее широк.

В современных условиях России этот выбор достаточно ограничен. К небольшому числу наиболее предпочтительных сфер можно отнести профессиональную деятельность в сфере государственного управления. Именно поэтому значительная часть общества и стремится работать в сфере государственного управления, что проявляется через высокую конкуренцию при поступлении на должность.

Это подтверждается в том числе и тем фактом, что в сферу государственного управления стремится молодежь. Конкурс на специальности, связанные с государственным управлением, многократно превышает конкурс на технические специальности. Очевиден перекос в престижности различных профессий. Эффект «престижности профессии государственного чиновника» в глазах молодежи усиливается в том числе и по причине сложности, а порой и невозможности получения статуса в обществе иным способом.

Если рассматривать достижение статуса в обществе с точки зрения получения доступа к материальным благам, то разные профессии и виды деятельности обладают различными характеристиками. Учитывая стремление к получению материальных благ и возможность возникновения проблем при доступе к ним, в качестве обобщающей характеристики статуса профессии целесообразно использовать **соотношение дохода и риска**.

По сравнению с большей частью других видов деятельности профессия «чиновник» имеет значительные преимущества – в этой деятельности более высокий доход и относительно низкий риск. При

этом нужно учитывать, что доход чиновника состоит не только из заработной платы (достаточно высокой), но включает и другие материальные и нематериальные блага. Это различные выплаты и премии, высокий уровень социального и пенсионного обеспечения, наличие корпоративных связей, возможность получения дополнительных доходов. Низкий уровень рисков, связанных с деятельностью чиновника, определяется рядом факторов: недостаточная эффективность контроля сверху, отсутствие контроля снизу, корпоративная солидарность, мягкость наказания за нарушения и проступки, выборочность наказания (обычно наказание следует за проступки, имеющие общественный резонанс, редко осуществляется и по иным мотивам).

В других сферах деятельности при сопоставимом доходе присутствует более высокий риск, или при сопоставимом риске предполагается более низкий доход. Менее благоприятное соотношение дохода и риска сложилось на сегодняшний момент и в бизнесе. Современный российский бизнес представлен в основном крупными компаниями (около 90 % ВВП), которые тесно связаны доходами и рисками с властными структурами. Мелкий бизнес, за редким исключением, и объективно, и субъективно имеет высокие риски и ограниченные доходы. То есть соотношение дохода и риска в профессии «чиновник», обладает неоспоримыми преимуществами по сравнению с другими профессиями и видами деятельности.

В результате такого перекоса складывается и фактически сложилась ситуация, когда количество желающих стать чиновниками в аппарате государственного управления превращается в качество. Штат аппарата управления неуправляемо разрастается, на управленческие должности приходят работники, не обладающие необходимыми деловыми и моральными качествами, возникает и разрастается коррупция.

Усиление коррупции беспокоит и общество, и руководителей государства. Борьба с коррупцией ведется на различных уровнях и разнообразными методами, но результат удовлетворяет далеко не всегда и далеко не всех.

В современных условиях основная борьба направлена на совершенствование законодательства, детальную проработку регламентов и процедур, введение более жесткого наказания, создание новых контролирующих органов. Предлагается широкий спектр мер по воспитанию и перевоспитанию чиновников. Но, как показывает практика, эффективность этой борьбы невысока. Коррупция продолжает существовать, развиваясь и укрепляясь, в том числе за счет создания новых органов контроля, и остановить этот процесс силами самого бюрократического аппарата невозможно. Напраши-

ваются весьма печальный вывод: **победить коррупцию невозможно**.

Но очевиден и другой вывод: **мириться с таким положением нельзя**. Развитие коррупции приводит к нарушению управляемости в государстве со всеми необратимыми негативными последствиями. Каким же образом общество может противостоять этому процессу, его разрушительным последствиям?

Для решения проблемы необходимы новые нетрадиционные подходы, новые направления действий. Некоторые из них могут быть отнесены к жестким и рискованным, но в сложившихся условиях эти действия необходимы.

Предлагаемые действия по изменению ситуации можно разделить на два блока, которые способны дать эффект только при их *одновременной реализации*.

Первый блок. Изменение соотношения дохода и риска в профессии «чиновник».

Увеличение риска. Это направление борьбы с коррупцией можно назвать традиционным. Используемые здесь методы достаточно известны и распространены, их нужно продолжать развивать и совершенствовать.

Необходимо ужесточение наказания за коррупционные преступления, особенно крупные, усиление контроля за деятельностью чиновников, повышение ответственности за результаты и др. При этом важно не уходить в крайности и оставаться в рамках цивилизованного общества.

Снижение доходности. Действия в этом направлении наиболее болезненны и при обсуждении вызывают сомнения и острые споры.

Снижение доходности включает в себя снижение чиновникам зарплаты и других видов дохода (премий и выплат, социального и пенсионного обслуживания, дополнительных доходов, льгот), а также снижение расходов на содержание аппарата. В качестве варианта может быть предложено доведение зарплаты (дохода) чиновника до среднего уровня заработной платы по региону или отрасли. Информация о доходах и расходах чиновников должна быть открытой для общества.

Второй блок. Предложения этого блока направлены на повышение доходности и снижение рисков в других сферах деятельности, в первую очередь в бизнесе. Это направление особенно важное.

Повышение доходности. К наиболее эффективным методам повышения доходности в бизнесе относятся мероприятия по снижению налоговой нагрузки, которое позволит активизировать предпринимательскую активность людей, привлечь в бизнес наиболее

активную часть населения, задействовать человеческий капитал, обладающий неограниченным потенциалом, развивать инновационные сферы. Предложения по снижению налоговой нагрузки на бизнес известны и широко обсуждаются в научной литературе. Активизация предпринимательской активности будет способствовать росту бизнеса, что увеличит налогооблагаемую базу и повысит поступления в бюджет.

Снижение рисков. Это направление тесно связано со снижением налоговой нагрузки. Так как в бизнесе будет оставаться больше ресурсов, это будет способствовать повышению устойчивости и эффективности бизнеса. Также уровень риска в бизнесе может быть снижен в результате отмены избыточных административных барьеров и ограничений и усиления борьбы с криминалом.

Данные предложения определяют только общие направления деятельности и требуют детальной проработки и конкретизации. Реализация высказанных предложений создаст условия для запуска механизма борьбы с коррупцией, что, в свою очередь, приведет к возникновению синергетического эффекта.

Изменение соотношения дохода и риска в разных сферах деятельности создаст условия для перехода управленческих работников из бюрократического аппарата в другие сферы, в частности, в бизнес. Бизнес получит прилив новых участников. Туда придут наиболее активные и образованные люди, в бизнесе у них будет возможность законным образом зарабатывать больше, чем в системе государственного управления. Используя свои знания и опыт, реализуя свои предпринимательские способности, они смогут повысить социальный статус и создать условия для самореализации.

Переход части управленческих работников из бюрократического аппарата в бизнес создаст условия для снижения уровня коррупции. Перейдя в бизнес, бывшие чиновники будут осуществлять жесткий контроль деятельности своих бывших коллег. К этому их будут подталкивать условия конкуренции в бизнесе. Конкурируя друг с другом, бизнес будет эффективно препятствовать созданию коррупционных схем.

Мотивация деятельности оставшихся чиновников также изменится. В условиях, когда доходы и расходы чиновников будут жестко контролироваться, не будут значительно превышать доходы в других сферах деятельности и будут ниже доходов в бизнесе, состав бюрократического аппарата изменится. На государственные должности придут люди, думающие об интересах страны, а не о возможности собственного обогащения, и они, в свою очередь, также будут препятствовать возникновению коррупционных схем.

Реализация данных предложений крайне сложна и болезненна. Приходится учитывать, что высказанные предложения вызовут негодование и отторжение уже на этапах обсуждения и проработки. Существующий бюрократический аппарат будет всеми возможными способами защищать имеющиеся у него привилегии, еще раз доказывая и подтверждая, что он состоит из наиболее активных, образованных и способных людей.

С этим можно было бы согласиться и даже смириться, если бы было больше времени и ресурсов, если бы другие экономики развивались с той же скоростью, что и экономика России. Объективная ситуация складывается иначе. Имевшиеся у страны многообразные резервы и запасы на исходе, темпы развития экономики снижаются, усложняются демографические вопросы. Учитывая нарастающие проблемы, необходимы срочные действия, направленные на развитие экономики страны, обеспечение достойного уровня жизни граждан. Необходимы активные меры по укреплению государства.

В современных условиях достижение этих целей невозможно без модернизации системы государственного управления, для чего необходимы значительные усилия всего общества и, в первую очередь, политическая воля руководителей государства.

Сведения об авторах

Бритько Анна Сергеевна – аспирант, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Санкт-Петербург, Россия; e-mail: banok@list.ru

Видякина Виктория Александровна – аспирант, Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, Санкт-Петербург, Россия; e-mail: Victoriaprut@mail.ru

Герасимов Кирилл Борисович – кандидат экономических наук, Самарский государственный аэрокосмический университет имени академика С.П. Королева (национальный исследовательский университет), г. Самара; e-mail: 270580@bk.ru

Золотарева Ольга Александровна – кандидат экономических наук, доцент, Полесский государственный университет, г. Пинск, Республика Беларусь; e-mail: olgaztv@gmail.com

Кантор Евгений Лазаревич – доктор экономических наук, профессор, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, Санкт-Петербург, Россия; e-mail: vecantor@yandex.ru

Колесников Александр Михайлович – доктор экономических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, Санкт-Петербург, Россия; e-mail: SUAi-dep81@yandex.ru

Кудаков Андрей Степанович – доктор экономических наук, профессор, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, Санкт-Петербург, Россия; e-mail: akdkv@yandex.ru

Маклакова Елена Александровна – кандидат экономических наук, доцент, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, Санкт-Петербург, Россия; e-mail: celena59@mail.ru

Миронова Ирина Анатольевна – аспирант, Санкт-Петербургский торгово-экономический институт, Санкт-Петербург, Россия; e-mail: mia@ledisharm.com

Питухина Мария Александровна – кандидат политических наук, Центр бюджетного мониторинга, Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск, Россия; e-mail: pitukhina@petrsu.ru

Романовский Дмитрий Сергеевич – аспирант, Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск, Россия; e-mail: walterptz@mail.ru

Сигова Светлана Владимировна – доктор экономических наук, Центр бюджетного мониторинга, Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск, Россия; e-mail: sigova@onego.ru

Скворцов Вячеслав Николаевич – доктор экономических наук, профессор, ректор, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, Санкт-Петербург, Россия; e-mail: pushkin@lengu.ru

Стецюнич Юлия Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, Санкт-Петербург, Россия; e-mail: asp309@mail.ru

Файзуллина Айсылу Ильдаровна – кандидат социологических наук, Уфимская государственная академия экономики и сервиса, г. Уфа, Россия; e-mail: ufaletter@yandex.ru

Требования к статьям, присылаемым в журнал

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

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

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

Требования к оформлению материалов

Материал должен быть представлен тремя файлами:

1. Статья

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

Примечания оформляются в виде постраничных сносок в автоматическом режиме Word.

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

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

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

2. Автореферат

Автореферат содержит:

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

3. Сведения об авторе

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

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

Статью, оформленную в соответствии с прилагаемыми требованиями, можно:

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

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

- тел. (812) 451–74–41

Статьи принимаются в течение года.

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

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

Плата за опубликование рукописей аспирантов не взимается.

Гонорар за публикации не выплачивается.

Редакционная коллегия:

196605, Санкт-Петербург, г. Пушкин

Петербургское шоссе, 10

тел. (812) 476-90-34

Научный журнал

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

**№ 1
Том 6. Экономика**

Редактор *В. Л. Фурштатова*
Технический редактор *Н. П. Никитина*
Оригинал макет *Н. П. Никитиной*

Подписано в печать 20.03.2013. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Гарнитура Arial. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 8,25. Тираж 500 экз. Заказ № 917

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

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