

**ВЕСТНИК
ОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
Серия «ЭКОНОМИКА»**

**HERALD
OF OMSK UNIVERSITY
Series «ECONOMICS»**

*Редакционный совет
Editorial board*

Г.Д. Адеев (G.D. Adeev), д-р физ.-мат. наук, профессор
В.И. Вершинин (V.I. Vershinin), д-р хим. наук, профессор
Г.И. Геринг (G.I. Gering, chairman), д-р физ.-мат. наук,
профессор, председатель
Л.А. Еловигов (L.A. Elovikov), канд. экон. наук, профессор
А.И. Казанник (A.I. Kazannik), д-р юрид. наук, профессор
Е.И. Лавров (E.I. Lavrov), д-р экон. наук, профессор
Б.И. Осипов (B.I. Osipov), д-р филол. наук, профессор
В.И. Струнин (V.I. Strunin, vicechairman), д-р физ.-мат. наук,
профессор, зам. председателя
Н.А. Томилов (N.A. Tomilov), д-р ист. наук, профессор
К.Н. Югай (K.N. Yugay), д-р физ.-мат. наук, профессор

*Редколлегия журнала
Editorial staff*

С.Н. Апенько (S.N. Apenko), д-р экон. наук, профессор ОмГУ
Н.А. Волгин (N.A. Volgin), д-р экон. наук, профессор РАГС
Х. Вольман (H. Wollmann), профессор (в отставке) социально-
экономического института Берлинского университета имени
Гумбольдта (Германия)
Н. Вуняк (N. Vunjak), профессор экономического факультета
г. Суботица Университета г. Нови Сад (Сербия)
Р.М. Гусейнов (R.M. Guseynov), д-р экон. наук, профессор НГУЭиУ
С.А. Дятлов (S.A. Dyatlov), д-р экон. наук, профессор СПбГУЭиФ
Л.Н. Иванова (L.N. Ivanova), канд. экон. наук, доцент ОмГУ
В.П. Иваницкий (V.P. Ivanitsky), д-р экон. наук, профессор УрГЭУ
А.Б. Крутик (A.B. Krutik), д-р экон. наук, профессор СПБИЭиУ
О. Кубли (O. Kubli), директор Высшей школы менеджмента
г. Невшатель (Швейцария)
Т.А. Лапина (T.A. Lapina), канд. экон. наук, доцент ОмГУ, отв. редактор
А.Е. Миллер (A.Ye. Miller), д-р экон. наук, профессор ОмГУ
Ю.Г. Одегов (Yu.G. Odegov), д-р экон. наук, профессор
РЭУ им. Г.В. Плеханова
В.С. Половинко (V.S. Polovinko), д-р экон. наук, профессор ОмГУ,
гл. редактор
А.М. Попович (A.M. Popovich), д-р экон. наук, профессор ОмГУ
О.М. Рой (O.M. Roy), д-р социол. наук, профессор ОмГУ
Р.Г. Смелик (R.G. Smelik), д-р экон. наук, профессор ОмГУ
Л.А. Трофимова (L.A. Trofimova), д-р экон. наук, профессор СПбГУЭиФ
Х. Хануш (H. Hanusch), профессор Университета Аугсбурга (Германия)
В.А. Шабашев (V.A. Shabashev), д-р экон. наук, профессор КемГУ

© ФГБОУ ВПО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского», 2014

*Ежеквартальный
научный журнал
ОСНОВАН В 2003 г.*

2014. № 1

*Quarterly
academic periodical
FOUNDED IN 2003*

**Включен
в перечень ВАК**

*Учредитель
ФГБОУ ВПО «ОмГУ
им. Ф.М. Достоевского»*

*Адрес редакции и издателя:
644077, Омск-77, пр. Мира, 55а,
ОмГУ им. Ф.М. Достоевского*

*тел. (3812) 26-82-36
vestnik@omeco.ru*

*Гл. редактор
Владимир Семёнович Половинко*

*Редактор
Д.С. Нерозник*

Технический редактор Н.В. Москвичёва

Дизайн обложки З.Н. Образова

*Свидетельство о регистрации
средства массовой информации
ПИ № ФС77-21983
от 21 сентября 2005 г.
выдано Федеральной службой
по надзору за соблюдением
законодательства в сфере
массовых коммуникаций
и охране культурного наследия*

*Объединенный подписной каталог
«Пресса России».
Индекс 35915*

*Издательство ОмГУ
им. Ф.М. Достоевского
644077, Омск-77, пр. Мира, 55а*

*Дата выхода в свет 31.03.2014
Ризография. Формат 60x84 1/8.
Печ. л. 31,0. Усл. печ. л. 28,8.
Уч.-изд. л. 30,6.
Тираж 500 экз. Заказ 52.*

*Отпечатано
на полиграфической базе
ОмГУ им. Ф.М. Достоевского
644077, Омск-77, пр. Мира, 55а*

СОДЕРЖАНИЕ

Социально-трудовые отношения и процессы

Абдурахманова Г.К. Концептуальные подходы к формированию и совершенствованию государственной политики занятости.....	6
Белова Е.Н. Теоретические аспекты непрерывного дополнительного профессионального образования университета.....	13
Гурьян Л.В. Анализ системы профессиональных стандартов России: компетентностный подход.....	21
Долженко Р.А. Сущность и оценка эффективности использования оптимизационных технологий «Лин» и «Шесть Сигм».....	25
Калабина Е.Г., Арсланова Л.Ш., Александрова Е.А. Различия в кадровой политике предприятий в контексте степени юнионизации работников: эмпирический анализ компаний строительной индустрии Свердловской области.....	34
Колосова О.Г. Рынок труда специалистов в условиях реализации инвестиционных проектов.....	43
Ласковец Л.С. Низкозатратное бюджетирование трудовых показателей малого бизнеса.....	49
Санников А.В. Рынок труда моногорода: российская модель функционирования.....	53
Сотникова С.И., Сотников Н.З. Стратегическое управление карьерой как инструмент достижения конкурентоспособности персонала.....	60

Управленческое консультирование и маркетинг в отраслях и сферах деятельности

Апенько С.Н., Желновач М.В. Мониторинг качества трудовой жизни преподавателей вузов на основе консалтинговых проектов.....	66
Бакаева В.В., Курушина Н.В. Управление размещением торговых предприятий в городе.....	71
Божко Л.М. Понятие организационных изменений и его синонимы.....	77
Коньшуннова А.Ю. Маркетинговые проекты в контексте проектного управления.....	85
Сысо Т.Н., Решетнев А.О. Компетенции бизнес-консультантов.....	91
Филиппов Ю.Н., Попович А.М., Люфт С.А. Модель разработки и реализации стратегии организационного развития на предприятиях энергетики.....	100
Хоботова С.Н., Хоботова Д.Ю., Шамкина Е.А. Предпосылки и опыт развития банковского и страхового геронтомаркетинга.....	109

Проблемы экономической теории и предпринимательства

Буянов Д.А. ИТ-аутсорсинг и теория трансакционных издержек.....	115
Евсеев С.В., Шукин Е.Ю. Кластер как институциональное явление.....	120
Карпов А.Л. Экспериментальная экономика: конкурентоспособность, производительность и кривая производственных возможностей.....	124
Крутик А.Б., Миллер А.Е. Модернизация предпринимательских отношений в условиях кризиса.....	129
Логинова Е.В. Кризисные аспекты глобализации.....	137
Фомина Ю.А. Исследование теории К. Маркса на основе системного подхода. Часть II. Теория коммунизма.....	146
Щербакова Л.Н. Негативная роль рынка в экологизации информационного общества.....	153

Налоговая политика на современном этапе

Галюкшова Т.В. Аргументы в налоговых спорах по НДС.....	158
Мосейкин В.В. Налоговый контроль в системе налогового администрирования Российской Федерации.....	164
Понемасов А.Д. Налоговая система Российской Федерации: пути совершенствования.....	169
Родина Л.А. Налоговое регулирование инвестиционной активности в Китае.....	174

Региональная экономика и управление территориями

Лабаджян М.Г., Каспарова А.Ю. Понятие социальной ответственности бизнеса.....	179
Стукаленко Е.А. Дифференциация доходов населения: причины и последствия.....	184
Рой О.М. Рынок книжной продукции как полигон формирования новой экономики.....	189

<i>Русакова Л.Н.</i> Инфраструктура отраслевых и региональных рынков: содержание и специфика развития.....	195
--	-----

Современные проблемы финансов и кредита

<i>Балакина Р.Т., Галдецкий П.В.</i> Теоретические аспекты управления кредитным портфелем банка.....	199
<i>Горловская И.Г., Миллер А.А.</i> Региональный рынок ценных бумаг: теоретико-системное представление	208
<i>Масан О.Б., Меньшичина А.В.</i> Процесс управления розничным кредитным портфелем коммерческого банка.....	215
<i>Панов Е.Э.</i> Признаки отнесения компании к группе связанных лиц для оценки рисков	221
<i>Шатковская Е.Г.</i> Управление доходностью кредитной организации.....	226

Бухгалтерский учет, анализ и аудит: вопросы теории и практики

<i>Брюханенко И.А.</i> К вопросу о принципах формирования бухгалтерской прибыли	231
<i>Крюкова О.В.</i> Анализ хозяйственных споров как одного из основных барьеров на пути эффективного развития современного российского малого предпринимательства.....	236
<i>Смелик Р.Г.</i> Управленческий анализ стоимостных показателей активов и обязательств: возможности их использования в корпоративном управлении.....	240

<i>Сведения об авторах</i>	246
---	-----

<i>Информация для авторов</i>	249
--	-----

CONTENTS

Социально-трудовые отношения и процессы

<i>Abdurahmanova G.K.</i> Conceptual approaches to the formation and improvement of the state employment policy.....	6
<i>Belova E.N.</i> Theoretical aspects of continuous additional professional education of university	13
<i>Guryan L.V.</i> Analysis of professional standards in Russia: competence approach.....	21
<i>Dolzhenko R.A.</i> Essence and evaluation of optimizational technologies «Lean» and «Six Sigma»	25
<i>Kalabina E.G., Arslanova L.Sh., Aleksandrova E.A.</i> Distinctions in personnel policy of the enterprises in a context of degree of an unionization of workers: empirical analysis of the companies of the construction industry of Sverdlovsk region	34
<i>Kolosova O.G.</i> Labour market of specialists in the conditions of investment projects implementation	43
<i>Laskovets L.S.</i> Low-cost budgeting of small-scale business' indicators	49
<i>Sannikov A.V.</i> Labour market of a monoton: the russian model of functioning.....	53
<i>Sotnikova S.I., Sotnikov N.Z.</i> Strategic career management as a tool for achieving the competitive strength of personnel.....	60

Управленческое консультирование и маркетинг в отраслях и сферах деятельности

<i>Apenko S.N., Zhelnovach M.V.</i> Monitoring of working life quality of university teachers on the basis of consulting projects	66
<i>Bakaeva V.V., Kurushina N.V.</i> Management of the placement of trade enterprise in the city	71
<i>Bozhko L.M.</i> Concept of organizational changes and its synonyms.....	77
<i>Konshunova A.Yu.</i> Marketing projects in project management context.....	85
<i>Syso T.N., Reshetnyov A.O.</i> Competencies of business consultants.....	91
<i>Filippov Yu.N., Popovich A.M., Luft S.A.</i> Model of development and realization of organizational development strategy at the power enterprises	100
<i>Khobotova S.N., Khobotova D.Yu., Shamkina E.A.</i> Trends and current practices in banking and insurance marketing for seniors	109

Проблемы экономической теории и предпринимательства

<i>Buyanov D.A.</i> IT-outsourcing and the theory of transaction costs	115
<i>Evseenko S.V., Shchukin E.Yu.</i> Cluster as an institutional phenomenon.....	120
<i>Karpov A.L.</i> Experimental economics: competitiveness, productivity and production possibility curve.....	124
<i>Krutic A.B., Miller A.E.</i> Modernization of the enterprise relations in the conditions of crisis.....	129
<i>Loginova E.V.</i> Crisis aspects of globalization	137
<i>Fomina Yu.A.</i> The study of K. Marx's theory on the basis of systems approach. Part II. Theory of communism	146
<i>Shcherbakova L.N.</i> Negative role of the market in environmentation an information society.....	153

Налоговая политика на современном этапе

<i>Galyukshova T.V.</i> Arguments in tax disputes about VAT.....	158
<i>Moseykin V.V.</i> Tax control in the tax administration system of the Russian Federation	164
<i>Ponemasov A.D.</i> Tax system in Russian Federation: the ways of improvement	169
<i>Rodina L.A.</i> Tax regulation of investment activity in China.....	174

Региональная экономика и управление территориями

<i>Labadzhyan M.G., Kasparova A.Yu.</i> The concept of social responsibility of business	179
<i>Stukalenko E.A.</i> Differentiation of population's income: causes and consequences	184
<i>Roy O.M.</i> The market of book production as a ground of the formation of the new economy	189
<i>Rusakova L.N.</i> The infrastructure of sectoral and regional markets: the contents and specificity of development.....	195

Современные проблемы финансов и кредита

<i>Balakina R.T., Galdetskiy P.V.</i> Theoretical aspects of bank loan portfolio management	199
---	-----

<i>Gorlovskaya I.G., Miller A.A.</i> Regional securities market: theoretical system presentation	208
<i>Masan O.B., Menshenina A.V.</i> The process of the retail credit portfolio management in commercial bank	215
<i>Panov E.E.</i> Signs of the attribution of companies to a group of related entities for risk assessment	221
<i>Shatkovskaya E.G.</i> Profitability management in a credit organization	226

Бухгалтерский учет, анализ и аудит: вопросы теории и практики

<i>Bryukhanenko I.A.</i> The question of accounting principles of the profits formation	231
<i>Kryukova O.V.</i> Analysis of economic disputes as one of the main barriers to effective development of the modern russian small business.....	236
<i>Smelik R.G.</i> Management review of value indicators of assets and liabilities: possibilities of using it in a system of corporate governance	240

<i>Сведения об авторах</i>	246
---	-----

<i>Информация для авторов</i>	249
--	-----

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ

CONCEPTUAL APPROACHES TO THE FORMATION AND IMPROVEMENT OF THE STATE EMPLOYMENT POLICY

Г.К. Абдурахманова

G.K. Abdurahmanova

Ташкентский государственный экономический университет (Республика Узбекистан)

Рассматриваются макроэкономические подходы к регулированию рынка труда и роль государства в формировании политики занятости, которая должна проявляться на разных уровнях регулирования, может использовать разные формы воздействия, а также дифференцироваться по используемым механизмам воздействия на элементы рынка труда.

In the article the author examines the macroeconomic approaches to the regulation of the labour market and the role of the state in the formulation of an employment policy. The author considers that state labour market policy should be carried out at different levels of management, it may use different forms of influence and also it may differentiate on the use of mechanisms of exposure to the elements of the labour market.

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, политика занятости, трудовые ресурсы, безработица, рабочие места.

Keywords: labor market, employment, employment policy, workforce, unemployment, work places.

Современный этап рыночных отношений характеризуется относительным качественным ростом регулирования спроса и предложения рабочей силы, улучшением социального партнерства на рынке труда и взаимодействия всех структур, осуществляющих управление конкретными вопросами трудоустройства населения.

Многообразие форм собственности предполагает разделение ответственности за эффективное использование трудовых ресурсов между всеми участниками рынка труда: государством, работником и работодателем. Регулирующая функция государства состоит в том, чтобы максимально сблизить спрос на наемную рабочую силу со стороны работодателей и предложение трудоспособного населения. Причем сближение и сбалансированность спроса и предложения необходимо обеспечить не только по количественной и качественной структуре, но и во времени и пространстве, на макро- и микроуровнях. Кроме того, формирование особенностей рынка труда, проявляющих себя на этих уровнях, связано с механизмами адаптации работодателей и работников соот-

ветственно. Важнейшим элементом в политике регулирования трудовых ресурсов стала либерализация рынка труда, которая включает ослабление прямого вмешательства государственных институтов и профсоюзов в сферу занятости, возвращение работодателю большей свободы при решении вопросов, связанных с использованием рабочей силы.

При этом при изучении концептуальных подходов к формированию и совершенствованию государственной политики необходимо отметить, что «объем занятости – и, следовательно, объем незанятости, или безработицы, совершенно определенным образом связан с объемом эффективного спроса» [1].

Выход из ситуации недостаточности эффективного спроса Дж.М. Кейнс видел в повышении роли государства в формировании совокупного спроса за счет увеличения государственных расходов, роста государственного спроса. Это означает стимулирование государством рыночного спроса, прежде всего, на инвестиционные товары, в целях активизации инвестиционного процесса и, следовательно, обеспечения высокого уровня занятости экономически ак-

тивного населения, минимизации безработицы. Достижению этой цели должен подчиняться весь механизм финансово-бюджетной, фискальной и кредитной систем, несмотря на изначально очевидную сопряженность подобной политики с усилением инфляционных тенденций.

В 1980–1990-х гг. на Западе в экономическом регулировании, в том числе и на рынке труда, возобладали концепции сторонников «экономики предложения», исповедующих ограничение государственного вмешательства в экономику и трактующих безработицу как в значительной степени естественное и добровольное явление, объяснение которому лежит в поведении индивидуумов. Так, известный западный экономист, лауреат Нобелевской премии Ф. Хайек называет «близорукой» проводимую практически всеми развитыми странами политику активного государственного регулирования экономики и на ее основе – политику занятости трудоспособного населения: «Нынешняя безработица есть прямой результат близорукой "политики полной занятости", которую мы проводили в течение последних двадцати пяти лет» [2, с. 61].

Как отмечают Ю.Г. Одегов и Г.Г. Руденко, «практически все характеристики рынка труда испытывают на себе одновременное влияние элементов государственной политики занятости как таковой и влияние различных подсистем

социально-экономической политики государства в целом» [3].

Для решения проблем занятости населения государство должно прогнозировать ситуацию на рынке труда, находить и поддерживать, либо формировать «точки роста» в экономике, проводить соответствующую структурную и инвестиционную политику, регулировать внешнеэкономические связи, способствовать адаптации работников к требованиям рынка труда.

Для обеспечения экономического роста, сопровождаемого увеличением занятости населения, требуется:

- появление рыночно ориентированного, защищенного государством и социально ответственного собственника производственных и финансовых ресурсов, поощрение его предпринимательской активности;
- привлечение внутренних и иностранных инвестиций;
- обеспечение условий для материальной заинтересованности работников, а также соответствия их профессионального уровня уровню производства.

Государство определяет основные направления политики на рынке труда, которые реализуются на различных уровнях регулирования. Так, регулирование рынка труда характеризуется следующими мероприятиями государства (рис. 1).



Рис. 1. Уровни государственного регулирования рынка труда [4]

1. На национальном рынке труда оно предполагает:

- установление оптимального уровня налогообложения, которое направлено на поддержку реального сектора экономики, а также регулирование доходов населения;

- стимулирование малого и семейного бизнеса, частного предпринимательства, фермерского движения, сферы услуг, надомничества: предоставление кредитов, налоговых льгот с целью расширения числа рабочих мест, – т. е. стимулирование спроса на услуги труда;

- государственную поддержку неконкурентоспособных работников;

- обеспечение мобильности рабочей силы путем представления субсидий и кредитов на переезд с семьей из районов с избытком рабочей силы в труднедостаточные районы;

- повышение общеобразовательного уровня безработных, обучение и переобучение профессиям, имеющим устойчивый спрос на рынке труда.

2. На региональном уровне данные мероприятия включают:

- предоставление каждому ищущему работу полной информации о вакантных местах по профессиям, отраслям и регионам страны и создание для этой цели повсеместно общедоступных банков данных;

- предоставление льгот предприятиям, обеспечивающим рабочими местами инвалидов, молодежь и др.;

- предоставление льгот малому бизнесу, особенно начинающим предпринимателям, учитывая структуру экономики региона;

- организацию в целях поиска путей активизации региональной занятости общественных работ, в основном для незащищенных групп наемных работников;

- анализ структурно-технологических изменений в экономике;

- регулирование вложений в человеческий капитал с учетом требований экономики;

- анализ статистики рынка труда, маркетинговые исследования рынка труда, на основе которых обеспечивается создание условий и влияние на факторы в наиболее благоприятных для населения направлениях.

3. На внутрифирменном уровне данные мероприятия предусматривают:

- гарантии равной оплаты за равные услуги труда, независимо от финансового состояния предприятия;

- регулирование контрактных отношений между работодателями и наемными работниками;

- создание единых тарифов оплаты труда и т. п.

В зависимости от цели и задач регулирования государство выбирает методы и инструменты воздействия на рынок труда (рис. 2).



Рис. 2. Формы государственного регулирования рынка труда [4]

Используя косвенные методы, государство играет значительную роль посредством формирования отраслевой и территориальной структуры занятости в регулировании рынка труда. Так, средства, сформированные при помощи финансовых стимулов и государственных капиталовложений, могут обеспечивать более привилегированные условия для отдельных отраслей и регионов. В одном случае поддержка оказывается тем регионам и единицам хозяйства, которые находятся в состоянии спада; в другом случае – поощряется развитие новых отраслей хозяйства и видов производства, призванных привести к прогрессивным сдвигам внутри региона или отрасли, что стимулирует рост занятости в них.

По содержанию меры государственного регулирования делятся на поощрительные (направленные на поддержку деятельности, улуч-

шающей ситуацию на рынке труда), ограничительные (направленные на ограничение деятельности, ухудшающей положение на рынке труда) и защитные (в основном направленные на защиту уязвимых групп населения – молодежи, женщин, пожилых людей, инвалидов).

По объекту воздействия в структуре групп населения, меры государственного регулирования рынка труда делятся на общие, воздействующие на все население, и специализированные, воздействующие на определенные группы.

Наконец, меры государственного регулирования на рынке труда различаются по источнику финансирования: бюджетные средства; средства фонда занятости; средства предприятия; смешанное финансирование (рис. 3).

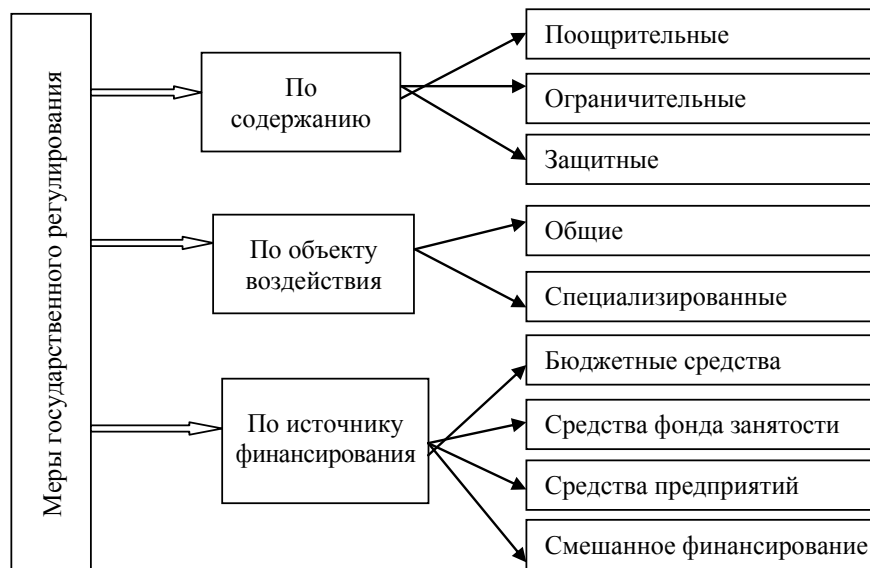


Рис. 3. Меры государственного регулирования занятости [4]

Системность – один из основных принципов построения государственного регулирующего механизма и одно из основных требований, предъявляемых к его качеству. Так, административные рычаги воздействия должны создавать благоприятные условия для внедрения экономических инструментов, достижения максимальной эффективности их использования. Взаимозависимость и взаимодополняемость должны быть присущи как административным, так и экономическим регуляторам, каждым в отдельности, т. е. они должны быть соизмеримы по степени влияния на основные параметры рынка труда.

Другое важное требование, предъявляемое к качеству регулирующего механизма, – его гибкость, способность своевременно реагиро-

вать на изменяющиеся условия функционирования трудовых рынков, ситуации на них. Отдельные элементы механизма должны периодически корректироваться, совершенствоваться для достижения максимальной адекватности его реальной ситуации на рынке труда.

Большинство методов регулирования рынка труда можно классифицировать по нескольким критериям, например, многие методы, относящиеся к экономическим формам, используются на национальном уровне и косвенно влияют на рынок труда, т. е. выделяются по двум критериям: уровень налогообложения и расширение государственной собственности в некоторых отраслях, в результате чего возможно увеличение или сокращение спроса на

услуги труда, изменение среднего размера оплаты труда по отрасли или в регионе.

При помощи этих методов государство стремится изменить соотношение спроса и предложения на рынке труда в нужном направлении, через косвенное воздействие.

Важными составляющими анализируемого механизма являются инструменты регулирования, которые находятся преимущественно в руках государства. Основными инструментами регулирования рынка труда выступают регулирование минимальной оплаты труда работников, бюджетно-налоговое регулирование, регулирование доходов и расходов государства и доходов граждан, государственное программирование и т. д.

Одним из инструментов государственного воздействия на рынок труда является бюджетно-налоговое регулирование. Оно широко используется для воздействия на деятельность субъектов рынка труда. Государственное регулирование при помощи налогов зависит, в решающей степени, от выбора налоговой системы, высоты налоговых ставок, а также от видов и размеров налоговых льгот.

Особое место среди инструментов государственного регулирования, осуществляемого с помощью налогов, занимает ускоренное амортизационное списание основного капитала и связанные с ним образование и реализация скрытых резервов. Этот инструмент эффективно косвенно влияет на увеличение или уменьшение спроса на услуги труда, поскольку с помощью ускоренной амортизации государство может регулировать инвестиции, содействуя освобождению прибылей от налогов, их вложению в амортизационный фонд и использованию для новых капиталовложений.

В качестве инструмента государственного регулирования рынка труда используются и расходы бюджета на хозяйственные цели. Это могут быть государственные кредиты, субсидии предприятиям для наращивания или сохранения объемов производства. Данный инструмент используется в основном в государственном секторе экономики, так как в нем в значительной мере осуществляются государственные капиталовложения.

В условиях ухудшения рыночной конъюнктуры, когда частные капиталовложения сокращаются, инвестиции в государственный сектор можно наращивать. Таким образом, государство стремится противодействовать спаду производства и росту безработицы.

Другим инструментом регулирования рынка труда является государственное программи-

рование. В условиях модели либерального регулирования рынка труда программирование может носить целевой рекомендательно-стимулирующий характер, тем не менее, оно является эффективным средством решения экономических и социальных задач разного уровня. Как правило, программы обеспечивают социально-экономическое развитие рынка труда в желательном направлении. Программирование позволяет использовать все методы государства и избежать противоречивости и несогласованности регулирующих мероприятий отдельных государственных органов.

Еще одним важным инструментом регулирования рынка труда являются государственные доходы. В 2000-х гг. государственные доходы в наиболее развитых странах с рыночной экономикой проявляли общую тенденцию к росту более высокими темпами, чем показатели ВВП и доходы юридических и физических лиц. В настоящее время наблюдается обратная тенденция, так как дальнейший рост налогообложения прибылей и капиталов подрывает мотивацию предпринимательской деятельности, снижает стимулы для инвестиций и может послужить толчком для оттока капиталов, что в итоге снижает спрос на услуги труда.

Совершенствование процесса регулирования рынка труда требует оценки эффективности регулирующего механизма. С этой целью необходим постоянный мониторинг последствий внедрения в хозяйственный механизм каждого административного, экономического регулятора и всей системы. Для оценки эффективности используются соответствующие критерии и показатели. Один из критериев – характер изменения занятости под влиянием механизма регулирования, а показатель – коэффициент воспроизводства занятости трудоспособного населения.

В зависимости от области воздействия различают меры прямого и косвенного влияния государства на решение проблемы занятости.

Одним из инструментов государственного регулирования рынка труда являются государственные расходы на социальные выплаты, пособия по безработице и другую поддержку социально уязвимых слоев населения. Эффективность государственного регулирования рынка труда через подобные расходы ограничена тем, что потребности в финансировании государственных регулирующих мер резко возрастают именно тогда, когда возможности мобилизации средств для финансирования резко сокращаются.

Целесообразно разработать специальный механизм создания и сохранения рабочих мест, предназначенных для маргинальных групп населения, который должен быть выделен отдельным подразделом в общем положении и порядке финансирования создания новых рабочих мест. Финансирование рабочих мест для маргинальных групп должно осуществляться только на безвозвратной основе, а всех остальных – на возвратной. Важно отбирать те проекты, которые позволят реализовать мультипликативный эффект. Порядок оказания финансовой помощи предприятиям должен предусматривать выделение финансовых средств как на создание, так и на сохранение рабочих мест.

Поскольку распространена безработица среди молодежи, существует потребность в оказании помощи данной категории участников рынка труда. Специфические мероприятия – такие, как бесплатные / частично платные краткосрочные курсы, ориентирующие молодежь на получение рабочего места, должны найти свое место в системе мер по развитию системы подготовки и переподготовки кадров. Курсы должны учитывать потребность предприятий в работниках многофункционального типа.

Целесообразно выделить в качестве приоритетного целевого объекта государственной поддержки стартовое и молодежное предпринимательство, поскольку именно в этих сегментах возможно создание новых рабочих мест и поддержка самозанятости молодых инициативных членов общества.

В настоящее время самозанятость населения имеет достаточно большое распространение и в городах, и в сельской местности, достаточное правовое обеспечение и государственную поддержку, но современное состояние экономики требует усиления механизмов содействия самозанятости населения.

Программы прямой поддержки самозанятости и предпринимательства весьма дорогостоящи и могут иметь ограниченное распространение. Эти программы должны применяться в «пакете» с финансовой поддержкой (дешевые кредиты и т. п.), и обратно: условием предоставления финансовой поддержки стартовым предприятиям должно быть успешное прохождение соответствующего бизнес-обучения или тренинга.

Целесообразно сосредоточиться на выстраивании схем, позволяющих направлять средства, выделяемые на политику в области занятости населения, на гарантирование кредитов / лизинг оборудования для предприятий,

использующих труд социально уязвимых групп населения и безработных (на период использования труда таких категорий работников).

Такие схемы могли бы реализовываться на условиях софинансирования с другими фондами, банками и иными потенциально заинтересованными и имеющими наработанные технологии гарантирования кредитов институтами.

Механизмы государственного воздействия на занятость населения должны ориентироваться на усиление и активизацию государственной политики на рынке труда [5]:

- обеспечить ускоренное развитие семейного бизнеса, малых предприятий и частного предпринимательства;
- широко использовать систему микрокредитования индивидуальных предпринимателей, в том числе из сельской местности;
- интенсифицировать развитие трудоемких производств, ориентированных на использование сельскохозяйственного и местного сырья и выпуск готовой продукции;
- усилить внимание к развитию сферы услуг и решению вопросов трудоустройства молодежи в несельскохозяйственных сферах занятости в сельской местности;
- усилить профессионально-ориентационную работу в академических лицеях и колледжах с целью формирования объективных знаний у молодежи о ситуации на рынке труда, структуре спроса на рабочую силу, требованиях к специалистам, возможных направлениях профессиональной подготовки и переподготовки с учетом личностных особенностей молодого человека.

Результирующим итогом управленческих воздействий государства на состояние спроса и предложения на рабочую силу на рынках труда различных уровней должно стать достижение их сбалансированности. Организация взаимодействия рынков труда различных уровней должна находиться в компетенции заинтересованных сторон: республиканские структуры управления занятостью взаимодействуют с региональными, региональные – с местными органами власти.

Все эти методы и инструменты регулирования рынка труда в результате своего воздействия направлены именно на эффективное соотношение спроса и предложения услуг труда. Следовательно, основными объектами регулирования рынка труда являются спрос и предложение на услуги труда.

Реализация государственной политики занятости содействуют и работодатели. Они создают условия для профессиональной подго-

товки и переподготовки, повышения квалификации работников, проводят финансовые отчисления в Государственный фонд содействия занятости, трудоустраивают лиц, нуждающихся в социальной защите, испытывающих затруднения в поиске работы и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда

Перечисленные меры, обеспечивая активизацию рынка труда, расширение сферы приложения труда, совершенствование управления сферой занятости, способны оказать существенную роль и в позитивном развитии процессов занятости населения.

1. *Кейнс Дж. М.* Общая теория занятости, процента и денег / пер. с англ. Н. Н. Любимова ;

под ред. Л. П. Куракова. – М. : Гелиос АРВ, 2002. – 352 с.

2. *Хайек Ф. А.* Безработица и денежная политика. Правительство как генератор делового цикла // *Экономические науки.* – 1991. – № 11. – С. 57–66.

3. *Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г.* Экономика труда : учебник. – М. : Юрайт, 2013. – 423 с.

4. *Абдурахманова Г. К.* Макроэкономическое регулирование занятости населения : монография / под ред. Ю. Г. Одегова. – М. : МАТГР, 2013. – 304 с.

5. *Экономика труда : учебное пособие. Ч. II* / под общ. ред. К. Х. Абдурахманова. – Ташкент : ТГЭУ, 2011. – 576 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НЕПРЕРЫВНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УНИВЕРСИТЕТА

THEORETICAL ASPECTS OF CONTINUOUS ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION OF UNIVERSITY

Е.Н. Белова
E.N. Belova

Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева

Предпринята попытка рассмотреть теоретические аспекты непрерывного дополнительного профессионального образования, основные тенденции и перспективы его развития в современном университете посредством рассмотрения экономического содержания образовательной услуги дополнительного профессионального образования. Этот подход позволяет аргументировать возможные механизмы его многоканального финансирования, раскрыть специфику и значение процессов инвестирования.

There is made an attempt to consider theoretical aspects of continuous additional professional education, the main tendencies and prospects of its development at modern university by means of consideration of the economic content of educational service of additional professional education. This approach allows to substantiate the possible mechanisms of its multi-channel financing, to reveal the specifics and the value of investment processes.

Ключевые слова: экономика знаний, непрерывное дополнительное профессиональное образование университета, образовательная услуга, многоканальное финансирование.

Keywords: economy of knowledge, continuous additional professional education of university, educational service, multichannel financing.

В современных социально-экономических условиях все большее значение для повышения конкурентоспособности, развития интеллектуального капитала организаций, способствующих созданию экономики знаний, приобретает образование в течение жизни, основной частью которого является непрерывное дополнительное профессиональное образование (ДПО) университета.

Становление экономики знаний в России актуализировало не только научный интерес к исследованию экономического содержания и специфики развития образовательной услуги ДПО университета, способствующего непрерывному развитию профессиональных и социально-личностных компетентностей руководителей и специалистов реального сектора экономики, но и к поиску перспектив развития непрерывного ДПО высшей школы.

В период постоянных перемен, инновационного развития экономики непрерывно возрастает объем знаний, которыми должен владеть человек. Анализ мировых и отечественных тенденций развития системы ДПО указывает на то, что ежегодно в мировом хозяйстве, по оценкам западных исследователей, отмирает более 500 старых профессий и возникает бо-

лее 600 новых. Если раньше высшего образования было достаточно для 20–25 лет практической деятельности, то сейчас оптимальный срок его эффективности составляет, по мнению экспертов ЮНЕСКО, 5–7 лет, а в отраслях, определяющих научно-технический прогресс, – 2–3 года [1]. Современные эксперты утверждают, что объем знаний удваивается каждые три года, поэтому и повышение квалификации согласно новому Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» необходимо будет проходить один раз в три года. Но те же эксперты утверждают, что в ближайшие годы они будут удваиваться каждые 14–30 дней, и тогда резко возрастает необходимость обладания навыками непрерывного образования, обеспечивающего конкурентоспособность современного специалиста.

Отсюда со всей очевидностью вытекает необходимость обеспечения непрерывного, непрекращающегося пополнения и обновления знаний руководителей и специалистов реального сектора экономики посредством развития системы непрерывного ДПО, поддерживаемой государством, обществом и бизнесом. Таким образом, социально-экономическая значимость непрерывного ДПО в обеспечении инноваци-

онного развития страны, в формировании и накоплении интеллектуального капитала порождает необходимость интенсивного развития эффективного менеджмента, поиска инновационных управленческих механизмов непрерывного ДПО университетов в России.

Вопросы ДПО рассматриваются в работах Н.Н. Анишкиной, В.В. Багина, В.В. Безлепкина, В.В. Валентинова, С.Г. Вершловского, Г.С. Жуковой, Э.Ф. Зеер, А.Д. Ишкова, Т.В. Матвеевой, Ю.П. Ольшанского, Ю.В. Парышева и др.

Проблемы современного менеджмента в учреждениях высшего профессионального образования изучаются в работах А.П. Егоршина, И.М. Ильинского, О.М. Карпенко, И.А. Майбурова, О.Н. Маргановой, И.Н. Молчанова, С.Д. Резника, В.А. Слостенина, С.Д. Смирнова, А.И. Таюрского, А.Н. Фалалеева и др.

Вопросы экономического понимания непрерывного ДПО, развития интеллектуального капитала в условиях развития экономики знаний рассматриваются в работах В.П. Багова, А.Л. Гапоненко, Н.В. Днепровской, А.А. Дынкина, В.Л. Макарова, Т.М. Орловой, С.М. Рогова, Е.Н. Селезнева, С.Н. Селеткова, П.М. Сенге и др.

В настоящее время основным фактором экономического развития является человеческий капитал и интеллектуальный ресурс организаций, а уровень конкурентоспособности современной экономики, основанной на знаниях, в значительной степени определяется качеством профессиональных кадров, уровнем их социализации и кооперационности.

Процесс перехода к экономике, основанной на знаниях, характеризуется не только высокой неопределенностью рынка труда, постоянными изменениями условий труда и содержания профессиональной деятельности, но и предъявляет новые требования к созданию гибкого и динамичного непрерывного ДПО университетов – императиву роста человеческого капитала, инновационного развития и конкурентоспособности России.

Этот процесс многоплановый по своему содержанию и сложный с позиций механизма его реализации. Со стороны содержания эта сложность усиливается тем, что такой характер развития не ограничивается только рамками экономики, а должен быть теснейшим образом взаимосвязан с инновационным развитием науки и самой системы образования. А здесь особую актуальность приобретает проблема гармонизации инновационного развития экономики и образования как двух составляющих единого процесса. Образно говоря,

экономика и образование вместе с наукой подобны двум гребцам в одной лодке. И если они станут грести вразнобой, то это обернется для страны глубокими катаклизмами социально-экономического характера [2].

Рассмотрим сущность понятий «экономика знаний», «непрерывное образование», «дополнительное профессиональное образование», «непрерывное дополнительное профессиональное образование», «образовательная услуга». Все эти понятия не имеют общепринятых определений. Остановимся на некоторых из них.

Термин *экономика знаний* был введен в научный оборот австроамериканским ученым Фрицем Махлупом (1962) в применении к одному из секторов экономики. Сейчас этот термин, наряду с термином «экономика, базирующаяся на знаниях», используется для определения типа экономики, в которой знания играют решающую роль, а производство знаний является источником роста. Широко применяемые понятия «инновационная экономика», «высокотехнологическая цивилизация», «информационное общество» близки понятию «экономика знаний».

Экономику, основанную на знаниях, можно охарактеризовать двумя путями. Во-первых, со стороны входа, т. е. на основе оценки общего объема затрат (суммарных инвестиций) на развитие ее базового сектора, в котором вырабатываются и распространяются новые знания; во-вторых, со стороны выхода, т. е. оценивая вклад по валовой добавленной стоимости отраслей, которые в основном и потребляют новые знания; здесь возможно рассмотрение нескольких концентрических, постепенно расширяющихся областей: от так называемых высокотехнологичных отраслей высшего уровня (*high technologies*) или ведущих высоких технологий (*leading edge*), включающих также отрасли оборонной промышленности, к высоким технологиям среднего уровня (*medium high technologies*) и затем к сфере высокотехнологичных услуг; при расширенной трактовке сектора повышенного спроса на новые знания и технологии дополнительно учитываются также образование и здравоохранение, а иногда – культура и управление. Экономика знаний имеет три принципиальные особенности. Первая – *дискретность знания* как продукта. Конкретное знание либо создано, либо нет. Не может быть знания наполовину или на одну треть. Вторая особенность состоит в том, что знания, подобно другим общественным (публичным) благам, будучи созданными, *доступны* всем без исключения. И, наконец, третья особен-

ность знания: по своей природе это *информационный продукт*, а информация после того, как ее потребили, не исчезает, как обычный материальный продукт. Важное обстоятельство: экономика знаний – неразделимая триада рынков – рынка знаний, рынка услуг и рынка труда. Их нельзя рассматривать изолированно, настолько тесно они друг с другом взаимодействуют [3].

Простота словосочетания *непрерывное образование* обманчива, общераспространенные и часто употребляемые слова «непрерывность» и «образование» используются для названия весьма сложного социально-экономического явления и процесса общественного развития. Вместе с тем, распространенность слов, образовавших понятие «непрерывное образование», не сделало его содержание общепринятым. Существует большое разнообразие пониманий сущности и содержания этого понятия. Рассмотрим лишь некоторые из них, на наш взгляд, наиболее точно определяющие сущность непрерывного образования.

Непрерывное образование – это «принцип организации образования, объединяющий все его ступени и виды (дошкольное, школьное, профессиональное и постпрофессиональное – повышение квалификации и переподготовка) в целостную систему, обеспечивающую возможность обновления и пополнения знаний и навыков на протяжении всей жизни человека – от раннего детства до старости» [4].

Непрерывное образование – образование на протяжении всей жизни, которое обеспечивается единством и целостностью системы образования, созданием условий для самообразования и всестороннего развития личности, совокупностью преемственных, согласованных, дифференцированных образовательных программ различных ступеней и уровней, гарантирующих гражданам реализацию права на образование и предоставляющих возможность получать общеобразовательную и профессиональную подготовку, переподготовку, повышать квалификацию на протяжении всей жизни [5].

Взяв за основу понятие о непрерывном образовании Содружества Независимых Государств и разделяя точку зрения А.Д. Ишкова, мы остановимся на понимании сущности непрерывного образования (англ. *education, continuing*) как целенаправленного получения и усвоения человеком знаний, умений и навыков в течение всей жизни с целью поддержания общественно и индивидуально необходимого уровня общеобразовательной и профессиональной подготовки, т. е. как образования

на протяжении всей жизни (*LifeLong Learning* или *LLL*) [6], которое, на наш взгляд, является наиболее широким из рассмотренных нами выше толкований понятия «непрерывное образование» и снимает все противоречия, характерные для вышеперечисленных подходов.

Новым Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» вводятся некоторые положения, направленные на поддержку и создание условий для непрерывного образования граждан России. Так, в п. 2 ст. 10 определено, что «образование подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации права на образование на протяжении всей жизни (непрерывное образование)» [7].

ДПО является неотъемлемым компонентом системы непрерывного образования и представляет собой образование в пределах соответствующих уровней профессионального образования, осуществляемое в целях повышения уровня квалификации по той или иной профессии.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» не рассматривается понятие «дополнительное профессиональное образование», но раскрываются понятия «профессиональное обучение» и «дополнительное образование».

Профессиональное обучение – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий). Дополнительное образование – вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования [7].

ДПО рассматривается нами как обучение, направленное на развитие профессиональной и социально-личностной компетентности лиц, имеющих профессиональное образование (начальное, среднее или высшее), в соответствии с новыми вызовами времени и способствующее удовлетворению их образовательных потребностей. ДПО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировки.

На данном этапе развития нашего общества, как нам представляется, гораздо рациональнее идти по пути развития ДПО при вузах, используя имеющиеся ресурсные базы учреждений базового образования и понимая очевидность необходимой ответственности вузов за дальнейшее непрерывное ДПО своих выпускников. Идеология этого процесса проста – кто присваивает квалификацию, тот и должен ее непрерывно повышать и модернизировать. Интегрирование ДПО и высшей школы будет способствовать развитию и взаимному обогащению базового и дополнительного образовательных процессов, повышению качества профессионального образования в целом. Мощный интеллектуальный, учебно-методический, научный и материально-технический потенциал университета делает его весьма востребованным в решении задач повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов различных областей реального сектора экономики и социальной сферы.

Организации ДПО университета, представляющие чаще всего определенные структурные подразделения вуза и реализующие различные программы, становятся одним из ключевых движущих механизмов реализации рыночных реформ, а образование LifeLong Learning становится ключевым звеном развития всего образования в России.

В системе высшего профессионального образования отмечается усиление роли ДПО университета, чему способствует значительное сокращение числа абитуриентов, поступающих в вузы (~ 16 %), в связи с неблагоприятной демографической обстановкой. И организациям ДПО высшей школы нужно быть готовым к активации деятельности на рынке дополнительных образовательных услуг, которые могут стать одним из основных способов привлечения дополнительных финансовых средств.

В настоящий период в России функционирует более 1 500 образовательных учреждений и структурных подразделений системы дополнительного профессионального образования, в которых обучаются 12,1 % населения в возрасте от 25 до 64 лет. При этом ведущую роль в развитии ДПО на протяжении последних пяти лет взяли на себя государственные высшие учебные заведения, на базе которых созданы внутривузовские системы дополнительного профессионального образования. В 2010 г. программы ДПО реализовывались в 538 государственных учреждениях высшего

профессионального образования, в которых обучалось 579 900 человек. Лидерами в реализации программ ДПО в университетах являются РУДН, МГУ им. М.В. Ломоносова, МГТУ им. Н.Э. Баумана. Двигателем развития системы ДПО в России, как и за рубежом, являлось и служит до настоящего времени профессиональное образование руководящих работников, которое невозможно без исследований в области управления, осуществляемых научно-педагогическими работниками высшей школы.

Принцип непрерывности, лежащий в основе непрерывного ДПО, направлен на компенсацию недостающего профессионального знания у специалистов, возникающего в силу объективного отставания базового образования от потребностей динамично развивающейся практики. Непрерывное ДПО – это систематическая деятельность, направленная на непрерывное развитие профессиональной и социально-личностной компетентности взрослых как в специальных учебных заведениях, так и посредством самообучения в течение всей жизни.

Непрерывное ДПО как непрерывный процесс инвестирования увеличивает, с одной стороны, доходы самого работника, с другой – доходы организации и государства.

В настоящее время в России доля экономически активного населения, участвующего в непрерывном образовании, мала – 22,4 %. Если сравнить показатели участия населения разных стран в непрерывном образовании, то Россия отстает от Франции в 2 раза (51 %), от Финляндии – в 3,5 раза (77,3 %), а от Австрии – в 4 раза (89,2 %). Существующая российская система образования фактически неспособна удовлетворить потребности трудоспособного населения в получении новых знаний и навыков и обеспечения реальной экономики своевременно и качественно подготовленными специалистами. Так, по данным Росстата, в 2010 г. прошли переподготовку, повышение квалификации и стажировку около 5 млн работников, что составляет 16 % от числа работающего населения. Учитывая, что сегодня в экономике занято более 72 млн чел., то при сохранении таких темпов повышения квалификации и переподготовки нам потребуется около 15 лет для того, чтобы каждый нынешний работник смог только один раз повысить свою квалификацию [8].

Рассматривая непрерывное ДПО университета в качестве экономической категории, можно представить удовлетворение образовательных потребностей различных субъектов

образовательной сферы и других секторов экономики посредством предоставления и получения определенной образовательной услуги сверх установленного программой высшего профессионального образования объема, направленной на удовлетворение актуальных для личности, общества и государства образовательных потребностей.

Т.Г. Навазова рассматривает систему непрерывного профессионального образования как совокупность элементов, обладающих различной степенью соединения производственных и образовательных процессов, однородных по своим задачам и организационно объединенных в одно целое; как сложную, нелинейную, открытую, неравновесную самоорганизующуюся систему, обменивающуюся с окружающей средой преимущественно информацией и генерирующую ее при этом обмене [9].

В условиях постоянных перемен и перехода к экономике знаний, на наш взгляд, экономически и организационно целесообразной формой получения новой квалификации, обеспечивающей специалисту его конкурентоспособность, становится профессиональная переподготовка. К сожалению, преимущества этой формы ДПО пока очевидны не всем. Очевидно, что это самостоятельный вид ДПО, его формы предусмотрены уже в 1995 г. Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610, и Положением о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов, утвержденным приказом Минобрнауки России от 6 сентября 2000 г. № 2571. При этом существенно снижается нормативная трудоемкость обучения – в зависимости от избранной дополнительной профессиональной программы: объемом свыше 500 часов (профессиональная переподготовка на базе среднего и высшего профессионального образования с правом ведения нового вида профессиональной деятельности), и объемом свыше 1 000 часов (профессиональная переподготовка с присвоением дополнительной к высшему образованию квалификации). Для работающих слушателей, обучающихся без отрыва от работы, возможно обучение частями, по модулям, циклами по две – три недели. При реализации программ ДПО могут использоваться дистанционные образовательные технологии. Возможность получения дополнительной квалификации существенно увеличивает конкурентоспо-

собность выпускников вуза и является своеобразным гарантом его успешной карьеры.

Экономическая целесообразность непрерывного ДПО человека связана с одним необходимым условием: его доход после очередного обучения должен существенно превышать инвестиции на это обучение. Если инвестирование в образование производит предприятие или государство, то необходимо, чтобы увеличивалась результативность труда. Но общество, осуществляя инвестирование в повышение квалификации и профессиональную переподготовку граждан, преследует чаще социальные цели, чем экономические. Здесь имеет место быть отсроченный экономический эффект – преломление социального эффекта через качества человека в суммарный экономический эффект и, в конечном итоге, формирование экономически активного человека.

Развитие непрерывного ДПО университета выступает как накопление одного из элементов невещественных основных фондов, влияющих на производительную силу труда руководителей и специалистов организаций реального сектора экономики. Продуктом такого образования является «рабочая сила», персонал этих организаций.

Услуга – это, прежде всего, категория экономическая. Образовательная услуга – товар, производимый в сфере нематериального производства. *Образовательные услуги* представляют собой систему знаний, информации, умений и навыков, которые в рыночной экономике создаются, с одной стороны, специально для продажи, а с другой стороны – приобретаются в целях удовлетворения разнообразных образовательных потребностей личности, общества, государства.

В современных социально-экономических условиях рынок продуктов (знаний) заменяется рынком услуг. Это предполагает необходимость создания иной, новой институциональной среды, создание инновационных организаций непрерывного ДПО, в которых потребитель знания участвует в его создании. В России формируется рынок образовательных услуг, имеющий определенное сходство с рынком прочих услуг. Однако для образовательных услуг характерны как общие свойства услуг нематериальной сферы, так и специфические, присущие только данному классу, с которыми надо считаться и производителям, и потребителям.

Проведенные исследования показали, что *товарной продукцией ДПО* современного университета является *сложная комплексная ус-*

луга, основными характеристиками которой являются: удобство предоставления и актуальность для обучающегося знаний; престижность образовательного учреждения и статус диплома; неосязаемость и виртуальность; неразрывность процессов производства и потребления образовательных услуг и неотделимость этой деятельности от профессионалов, их оказывающих; непостоянство ее качества; большой удельный вес в ее стоимости интеллектуальных затрат; некоторая сезонность; необходимость в дальнейшем сопровождении; отсроченность результатов оказанной образовательной услуги; зависимость результата от условий будущей работы, возможности обновления полученных знаний и т. д.

Любая замена преподавателя может изменить и результат оказания образовательной услуги. Принципиальной отличительной чертой образовательной услуги ДПО вуза является зависимость ее качества от двух основных факторов – источника ее оказания (качества, количества труда преподавателей и средств труда) и потребителя образовательной услуги, которому передается учебная информация и учебные навыки.

Качество образовательной услуги вуза зависит от личных способностей потребителя, степени реализации этих способностей, его субъективного отношения к процессу обучения, количества и качества затраченного труда [10].

Отличительные особенности образовательной услуги ДПО университета предполагают поиск альтернативных источников внебюджетного финансирования образовательной деятельности, внедрение в российскую практику системы банковского кредитования переподготовки кадров, широко развитой в зарубежных странах в виде предоставления индивидуальных кредитов физическим лицам на обучение. Представляется важным стимулирование развития в России системы финансирования образования через благотворительные фонды, аккумулирующие спонсорскую поддержку.

При жестком дефиците бюджетных средств на ДПО университета необходимо широкое внедрение практики частичного предоставления бюджетных средств данным учебным структурам на конкурсной (тендерной) основе. При этом к конкурсу (тендеру) должны допускаться не только государственные, но и негосударственные учебные заведения.

Определены важные тенденции развития экономики ДПО университета в условиях ры-

ночных преобразований, которые выражаются в резком снижении государственного финансирования, нарастающей конкуренции среди организаций ДПО и структурных подразделений ДПО университетов в частности, расширении видов деятельности учебных заведений и формировании в связи с этим новых источников финансирования, активного развития дистанционного образования.

Вместе с тем анализ статистических данных функционирования структурных подразделений ДПО высшей школы в Российской Федерации, результатов опытно-экспериментальной работы выявили тенденции неустойчивого состояния ДПО вузов. В частности, возникло несоответствие между потенциальной потребностью и нерентабельностью ряда программ, рыночным спросом и предложением дополнительных профессиональных программ, при этом зачастую актуальные для личности, общества и государства программы ДПО в сфере дошкольного образования и других направлениях деятельности социальной сферы оказываются не востребованы по причине низкой платежеспособности как работников этих учреждений, так и самих учреждений, а бюджетное финансирование ДПО отсутствует. Кроме того, ДПО университетов не всегда успевают с опережением разрабатывать и предлагать населению востребованные программы, либо качество этих программ не отвечает современным требованиям.

В качестве основных перспектив развития ДПО университета рассматриваем следующее:

- ✓ формирование частно-государственного партнерства посредством не только совместного финансирования ДПО, но и модернизации нормативной базы в сфере труда и в разработке национальной системы квалификаций с учетом Европейской квалификационной рамки;

- ✓ активное внедрение дистанционных образовательных технологий на основе мониторинга потребностей населения в непрерывном ДПО и повышения качества предоставляемых услуг;

- ✓ непрерывное развитие профессиональных и социально-личностных компетенций сотрудников, научно-педагогических работников посредством создания самообучающихся организаций непрерывного ДПО университета;

- ✓ выделение средств на развитие ДПО вуза из бюджетов всех уровней, включая средства на приобретение учебно-лабораторного оборудования, научно-методического обеспе-

чения и информационно-вычислительной техники, развитие научных исследований и информационных ресурсов, а также на повышение квалификации преподавателей и сотрудников организаций ДПО университета;

✓ развитие инновационного менеджмента непрерывного ДПО университета, создание сетевых и самообучающихся организаций ДПО университета и т. д.

В качестве перспектив развития непрерывного ДПО университета должны быть заложены принципы многоканальности финансирования дополнительных профессиональных программ и расширение прав и ответственности участников образовательного процесса. Необходимо, чтобы финансирование было комплексным и включало как бюджетные, так и иные источники, в том числе специальные фонды, работодателей, самих граждан. Непрерывное ДПО университета может финансироваться как из средств граждан, так и работодателей и государства.

Целесообразно программы непрерывного ДПО университета, гарантии по предоставлению которых обеспечиваются органами государственной власти, финансировать на персонализированной основе. Финансовые средства должны доводиться до работников государственных и муниципальных учреждений (или до их работодателя) с последующим выбором слушателем образовательной организации обучения.

Персонализированное финансирование непрерывного ДПО университета может реализовываться в различных формах, среди которых могут быть представлены финансовые сертификаты, ваучеры, чеки и т. д. Финансовые сертификаты или ваучеры должны обеспечивать возможность освоения дополнительных профессиональных программ поэтапно, без привязки к нормативным срокам их освоения, по модулям, с учетом зачетных единиц. Кроме этого, при введении персонализированного финансирования возможна реализация работником свободного выбора осуществления профессиональной переподготовки или повышения квалификации в любом из аккредитованных образовательных учреждений и осуществление освоения образовательных программ на всей территории Российской Федерации.

Необходимо законодательное закрепление права граждан на ДПО в течение всей жизни с утверждением форм поддержки реализации этого права посредством введения образовательных отпусков, образовательных кредитов, снижения налогов при затратах на такое обра-

зование, а также повышения степени ответственности работодателя за предоставление условий для повышения квалификации каждого работника. Нормативные акты должны поощрять работодателя и работников в расходовании средств на ДПО и способствовать снижению стоимости обучения путем предоставления учебным заведениям налоговых и других льгот.

Таким образом, отличительные особенности непрерывного ДПО университета, имеющего особую значимость в условиях формирования экономики знаний и рассматриваемого нами как отношения субъектов образовательной сферы и других секторов экономики в целях предоставления и получения определенной комплексной образовательной услуги, направленной на удовлетворение актуальных для личности, общества и государства образовательных потребностей; предполагают поиск инновационных технологий менеджмента, способствующих участию потребителя знаний в их создании, альтернативных источников бюджетного и внебюджетного финансирования.

1. *Багин В. В.* Дополнительное профессиональное образование в вузе: стратегии развития : монография. – Чита : ЧИПКРО, 2005. – 140 с.

2. *Фалалеев А. Н.* Государственно-частное партнерство в непрерывном образовании как фактор его инновационного развития // Развитие образовательного потенциала в условиях реформирования : коллективная монография / под общ. ред. А. И. Таюрского. – Красноярск, 2012. – С. 79–91.

3. *Макаров В. Л.* Экономика знаний: уроки для России // Наука и жизнь. – 2003. – № 5. – С. 26–30. – URL: www.nkj.ru/archive/articles/2874/.

4. Российская социологическая энциклопедия / под общ. ред. Г. В. Осипова, 1998. – URL: <http://voluntary.ru/dictionary/619symbol/206>.

5. Словарь согласованных терминов и определений в области образования государственных участников Содружества Независимых Государств / под ред. Н. А. Селезневой. – М. : НИТУ «МИСиС», 2012. – 244 с. – URL: <http://e-cis.info/foto/pages/23298.pdf>.

6. *Ишков А. Д.* Особенности реализации дополнительного профессионального образования в исследовательских университетах : монография / М-во образования и науки Рос. Федерации ; ФГБОУ ВПО «Моск. гос. строит. ун-т». – М. : МГСУ, 2011. – 216 с.

7. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. – URL: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>.

8. *Амелина Е. Е.* Экономические механизмы устойчивого развития непрерывного профессионального образования в Российской Федерации // Тезисы докладов III Всерос. конф. «Профессиональные кадры России XXI века:

опыт, проблемы, перспективы развития». Т. 3. – URL: edu.rospravda.ru/tezis3/050/doc.

9. *Навазова Т. Г.* Методология непрерывного профессионального образования // Человек и образование. – 2005. – № 3. – С. 17–22.

10. *Шафранов-Куцев Г. Ф.* Экономика и управление в высшей школе: дискурс на рубеже веков : монография. – М. : Логос, 2012. – 408 с.

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ РОССИИ: КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД¹

ANALYSIS OF PROFESSIONAL STANDARDS IN RUSSIA: COMPETENCE APPROACH

Л.В. Гурьян
L.V. Guryan

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Приведены результаты исследования профессиональных стандартов. Проведен анализ их применимости в процессах социально-экономической среды (трудовая деятельность, управление персоналом, др.) с точки зрения компетентностного подхода. Актуализирована проблема кластеризации качеств-квалификаций субъекта труда для описания сквозных компетенций экономической системы.

The article presents the results of a study of professional activity standards. There was conducted an analysis of their applicability in socio-economic environment (labor, HR, etc.) in terms of the competence approach. We focused on the problem of clustering qualities-qualifications subject of labor to describe the competencies through the economic system.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, вид экономической деятельности, трудовая функция, компетенция, качество-квалификация, субъект труда, функциональный кластер, сквозные компетенции.

Keywords: standard of professional activity, kind of economic activity, employment function, competence, quality-qualification, subject of labor, functional cluster, through competence.

Важнейшим механизмом упорядочивания трудовых отношений являются стандарты профессиональной деятельности (профессиональные стандарты). В Российской Федерации системно разработкой профессиональных стандартов занимается автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций», созданная Общероссийским объединением работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» [1].

Структура профессионального стандарта, а также его взаимосвязь с другими категориями разделения и кооперации труда [2; 3] приведены на рис. 1 в виде диаграммы стандарта онтологического исследования сложных систем IDEF5.

Целью исследования, результаты которого представлены в статье, является структурный и содержательный анализ профессиональных стандартов на предмет возможности использования в процессах социально-экономической среды (например, трудовая деятельность, система управления персоналом, профессиональная подготовка), построенных на принципах компетентностной модели субъекта труда (КМСТ) [4].

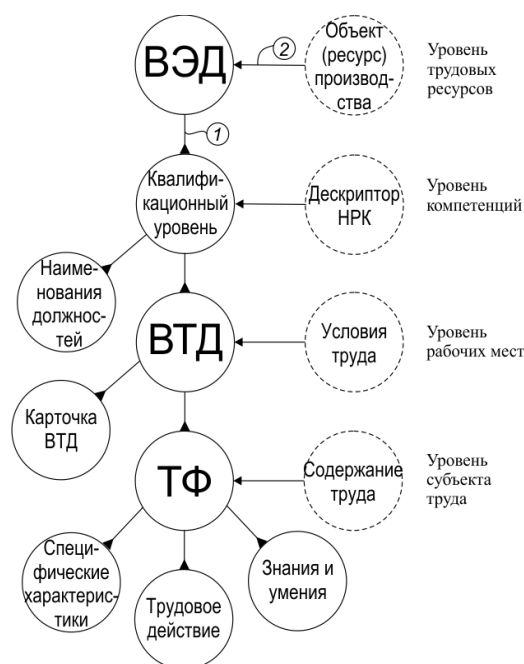


Рис. 1. Онтологическая модель (таксономия) вида экономической деятельности (ВЭД): ВТД – вид трудовой деятельности, ТФ – трудовая функция, «1» – связь является компонентом, «2» – связь «определяет». Пунктиром обозначены категории, не являющиеся частью профессиональных стандартов

¹ Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках государственного задания высшим учебным заведениям в части проведения научно-исследовательских работ на 2014–2016 гг., проект № 2378.

Понятие «компетенция» хоть и определено в профессиональном стандарте, но не используется в его содержательной части. Этот факт, а также то, что в профессиональных стандартах отсутствует описание процессов жизненного цикла качества, нет понятия компетентности (качества труда), не дают возможности отнести их к компетентностным системам с точки зрения КМСТ. В то же время, профессиональные стандарты являются качественными источниками сведений по качествам-квалификациям (определяют свойства субъекта труда, востребованные для достижения целей бизнес-процессов в конкретной трудовой деятельности).

В качестве объекта исследования выбран ВЭД «72. Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий», а предметом исследования – структура качеств-квалификаций ТФ данного ВЭД. Структурный анализ профессиональных стандартов представлен в табл. 1.

Таблица 1

Перечень профессиональных стандартов ВЭД «72. Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий»

Профессиональный стандарт	КвУр стандарта	КвУр НРК	Число должностей	Число ВТД/ТФ
Программист	1–4	5–7	12	*/81
Системный архитектор	3–6	6–8	11	*/69
Специалист по информационным системам	1–5	5–7	14	*/109
Системный аналитик	2–5	6–7	18	*/67
Специалист по системному администрированию	1–5	5–7	9	*/61
Менеджер информационных технологий	4–7	7–8	18	*/35
Менеджер по продажам решений и сложных технических систем	1–7	5–7	17	*/220
Специалист по информационным ресурсам	1–5	4–7	44	*/104
Администратор баз данных	2–5	6–7	12	*/89
Специалист информационной безопасности	1–5	4–8	7	*/52
Системный программист	1–4	6–7	8	5/21
Программист высокопроизводительных вычислительных систем	1–5	6–7	11	10/30
Специалист по распределенным вычислительным системам	2–5	4–7	9	9/37
Специалист по технической документации	1–5	3–7	8	8/27

Примечание. КвУр – квалификационный уровень, НРК – Национальная рамка квалификаций. В первой версии профессиональных стандартов (2007) не было разделения трудовых функций по ВТД (обозначено *).

Анализ содержания профессиональных стандартов показал, что они содержат исчерпывающее описание структуры и содержания профессиональной деятельности. В то же время далеко не вся описанная профессиональная деятельность относится к жизненному циклу продукции. Однако, с помощью Национальной рамки квалификаций [5] можно выделить в каждом стандарте именно эту часть содержания деятельности.

В табл. 2 квалификационным уровням НРК, соответствующим жизненному циклу продукции, исходя из описания широты полномочий и ответственности, сопоставлена структура качеств-квалификаций.

Важнейшей характеристикой системы профессиональных стандартов как макроструктуры качеств-квалификаций ВЭД, на наш взгляд,

является наличие сквозных, «пронизывающих» всю систему компонентов, определяющих взаимное влияние и накопление качеств-квалификаций субъекта труда от одной должности к другой, от одного рабочего места к другому. Такие «пронизывающие» трудовую деятельность субъекта труда свойства определены как сквозные компетенции [4]. О наличии таких компонентов в системе профессиональных стандартов говорила бы возможность кластеризации (группировки) функциональных качеств-квалификаций как внутри каждого стандарта, так и между стандартами.

В ходе настоящего исследования было проанализировано фактическое содержание квалификационных уровней 3-х близких по должностному соответствию профессиональных стандарта: «Программист» (Прогр), «Системный

программист» (СисПр), «Программист высокопроизводительных вычислительных систем» (ПрВВС), а именно для каждой трудовой функ-

ции определена структура качеств-квалификаций. Сводные данные анализа приведены на рис. 2.

Таблица 2

Соответствие квалификационных уровней НРК структуре качеств-квалификаций

КвУр НРК	Структура качеств-квалификаций
3	Функциональные качества
4	Функциональные качества. Возможен самоменеджмент деятельности и/или самоменеджмент ресурсов
5	Функциональные качества. Самоменеджмент деятельности. Самоменеджмент ресурсов. Возможен самоменеджмент качества
6	Функциональные качества. Самоменеджмент деятельности. Самоменеджмент ресурсов. Самоменеджмент качества

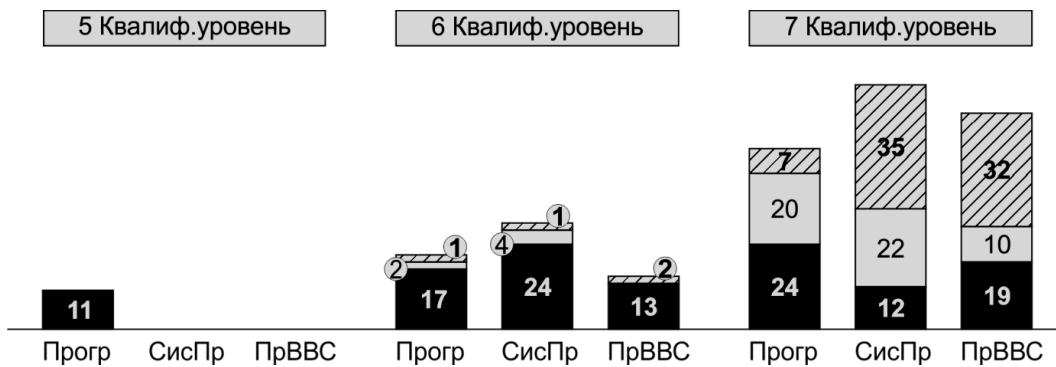


Рис. 2. Сводные данные о количестве качеств-квалификаций по квалификационным уровням профессиональных стандартов

На рис. 2 разной заливкой выделены группы качеств-квалификаций: черным – функциональные, серым – самоменеджмент, штриховкой – остальные, не связанные с жизненным циклом продукции, например, управленческие.

Далее была выполнена группировка трудовых функций по экономической системе, образованной должностями из перечисленных стандартов. Результат приведен в табл. 3.

Таблица 3

Структура групп трудовых функций стандартов «Программист», «Системный программист», «Программист высокопроизводительных вычислительных систем»

Группа	Общий для группы вид деятельности (ВД)	Кол-во стандартов, где присутствует ВД	КвУр НРК, в которых присутствует ВД	Кол-во ВД в группе
1	Внесение / запись / написание / кодирование / решение / наполнение	3	5–7	23
2	Разработка / ведение / адаптация	2	5–7	23
3	Настройка / подготовка	2	6–7	9
4	Отладка/ тестирование	3	5–7	8
5	Оптимизация	2	5–7	8
6	Формирование	1	6–7	6
7	Оформление	2	6–7	4
8	Ревьюирование	1	5–7	4
9	Создание	1	5–7	4

Итак, исходя из структурного и содержательного анализа профессиональных стандартов (на примере ВЭД «72. Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий»), можно сделать следующие выводы:

1. На основе описаний функциональных требований стандартов возможно алгоритмически последовательно построить структуру качеств-квалификаций по включенным в стандарты должностям, а именно, определить функциональное воздействие, продукт / предмет деятельности, ресурсы, нормы / правила / стандарты жизненного цикла продукции. В то же время описание функциональных требований является не полным, имеющим многочисленные «опускания» и «умолчания», особенно в описании результата деятельности (т. е. продукта), ресурсов и инфраструктуры. Нормы жизненного цикла продукции указываются очень редко и обобщенно, без отнесения к конкретным нормативным или корпоративным документам. Несмотря на то, что для каждого функционального качества (по квалификационным уровням) в стандарте имеется описание соответствующих знаний и умений – качеств личности, лежащих в их основе, – использовать их при построении качеств-квалификаций затруднительно, так как они лишь повторяют функциональные требования с точки зрения обучения. Как таковые требования к личностным качествам работника отсутствуют.

2. Среди описаний функциональных требований начиная с 6-го квалификационного уровня НРК можно выделить качества-квалификации самоменеджмента, а также качества-квалификации, не связанные с жизненным циклом продукции. Аналогично функциональным качествам-квалификациям их формулировки также являются обобщенными, не соотносятся с нормативными способами действия. В формулировках качеств-квалификаций самоменеджмента не задействованы описания качеств личности субъекта труда, лежащих в основе данных качеств и, соответственно, трудовых функций (аналогично описанию знаний и умений для функциональных качеств). Как и следовало ожидать, с увеличением квалификационного уровня, доля качеств-квалификаций самоменеджмента в общем числе функциональных требований растет (см. рис. 2).

3. Функциональные требования стандартов можно сгруппировать в 17 функциональных кластеров, 9 из которых объединяют от 4 до 23 видов деятельности. Таким образом, экономическую систему из 31 должности, описываемых в стандартах «Программист», «Системный программист», «Программист высокопроизводительных вычислительных систем», содержащую 120 функциональных требований, можно описать системой из 9 функциональных кластеров, что является вполне реальным масштабом проектирования социально-экономических процессов на основе компетентного подхода.

4. Присутствие в стандартах требований, которые могут быть взяты за основу описания как функциональных качеств-квалификаций, так и качеств-квалификаций самоменеджмента, а также возможность группировки требований позволяет сделать вывод о возможности описания сквозных компетенций на основании профессиональных стандартов.

Это, в свою очередь, позволяет рассматривать имеющуюся в России систему профессиональных стандартов как важный элемент проектирования траектории профессионального развития субъекта труда на основе сквозных компетенций.

1. Национальное агентство развития квалификаций : официальный сайт. – URL: <http://www.nark-rspp.ru>.

2. Об утверждении Макета профессионального стандарта : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 147н. – URL: <http://www.rg.ru/2013/06/05/maket-dok.html>.

3. Практика разработки и введения в действие профессиональных стандартов. Сб. нормативно-методических документов / Российский союз промышленников и предпринимателей ; Национальное агентство развития квалификаций. – URL: <http://www.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/Sbornik.pdf>.

4. Гурьян Л. В., Половинко В. С. Компетентностная модель субъекта труда: концепция сквозных компетенций // Экономические науки. – 2013. – № 7. – С. 44–49.

5. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: рекомендации / О. Ф. Батрова, В. И. Блинов, И. А. Волошина [и др.] – М. : Федеральный институт развития образования, 2008. – 14 с.

СУЩНОСТЬ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОПТИМИЗАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ «ЛИН» И «ШЕСТЬ СИГМ»

ESSENCE AND EVALUATION OF OPTIMIZATIONAL TECHNOLOGIES «LEAN» AND «SIX SIGMA»

Р.А. Долженко
R.A. Dolzhenko

Алтайский государственный университет (г. Барнаул)

Рассмотрена сущность оптимизационных технологий Лин (Lean) и Шесть Сигм (Six Sigma), описаны возможности оценки эффективности использования оптимизационных технологий, результаты которой могут стать основой для принятия решения об оптимизации деятельности в компании, что в свою очередь может привести к улучшению организации труда работников, повышению его производительности и значительному экономическому эффекту.

The article discusses the essence of optimization techniques such as Lean and Six Sigma, describes the capabilities of evaluation the effectiveness of the optimization technologies use, which could become the basis for a decision on their implementation in the company. This in turn could lead to better labour organization, increase the productivity of employees and have a significant economic effect.

Ключевые слова: оптимизационные технологии, концепция Lean (Лин), концепция Six Sigma (Шесть Сигм), оценка эффективности оптимизационной деятельности.

Keywords: optimization technologies, the concept of Lean, the concept of Six Sigma, estimation of efficiency of the optimization activity.

Введение

На протяжении последних десятилетий инновации во всех аспектах деятельности стали неотъемлемой частью жизни практически каждой компании во всем мире. Дело в том, что глобализация, усиление конкуренции на международных и национальных рынках, изменения в государственном регулировании заставляют компании постоянно искать пути повышения эффективности своей работы. Для реализации этой задачи организации чаще стали внедрять программы инновационных преобразований.

В случае отсутствия возможности создать что-то принципиально новое, например, продукцию или услугу, у организации всегда есть возможность заняться текущей оптимизацией, созданием плацдарма для концентрации усилий для прорыва в будущем. Именно новым подходам к оптимизации процессов, таким как «Lean» и «Six Sigma», а также возможностям оценки их эффективности и будет посвящена данная статья.

«Lean» («Лин», англ. «тощий», «худой», «без грамма жира») – это методология, направленная на увеличение производительности и исключение шагов, не добавляющих ценности. Другими словами, это набор инструментов для постоянного улучшения процесса.

«Six Sigma» («Шесть Сигм») в свою очередь – активный, клиентоориентированный подход к улучшению результативности, основанный на получении информации о вариативности процесса (стабильности) и возможностях процесса.

Одновременное использование этих технологий позволит обеспечить экономию времени (путём сокращения времени на выполнение трудовых процессов), улучшить производительность труда, сократить количество ошибок, уменьшить напряжённость труда и в то же время увеличить объём выполняемой работы.

Рассмотрим более подробно, что собой представляют эти технологии, а также то, каким образом можно оценить эффективность их использования.

Сущность концепций «Лин» и «Шесть Сигм»

Концепция бережливого производства «Лин» уделяет первоочередное внимание максимизации скорости процесса [1]. Отцом-основателем «Лин» считается Таичи Оно (Taiichi Ohno) – родоначальник производственной системы Тойоты (TPS) [2]. Данная концепция ориентирована на использование минимального количества ресурсов, необходимых для поставки

«точно вовремя» высококачественных продуктов или услуг с минимальными издержками.

Основная цель концепции «Лин» – повышение скорости любого процесса за счёт сокращения семи видов потерь:

1) *излишняя обработка* – действие при производстве продукции или услуги, не добавляющее ценности с точки зрения клиента или бизнеса;

2) *транспортировка* – многократные или ненужные перемещения;

3) *движение* – излишние перемещения персонала;

4) *переделывание* – переделывание или повторное выполнение уже сделанной работы;

5) *запасы* – избыточные товароматериальные ценности или незавершённая работа;

6) *ожидание* – простой процесса, его задержками во времени;

7) *перепроизводство* – создание чего-либо в количестве, превышающем необходимое.

При помощи инструментов «Лин» анализируется поток процесса и времени задержек в ходе каждой отдельной операции. При этом выявляются шаги, добавляющие и не добавляющие ценность. Данные действия помогают избавиться от операций, не добавляющих ценность, и связанных с ними затрат. Минимизация излишней сложности процесса и его стандартизация помогают добиться экономии ресурсов и устранить возможное появление дефектов.

Улучшение процессов состоит из следующих ключевых стадий:

1. *Определение ценности с точки зрения внутреннего и внешнего клиента, а также бизнеса.*

С точки зрения клиента все, что делает предприятие, либо создаёт ценность, либо её не создаёт. Создание ценности – это любое действие, которое вносит прямой вклад в удовлетворение нужд клиента. Не создающее ценность действие – все то, что потребляет время или ресурсы и не создаёт ценность. Большинство процессов только в 10 % действий создают ценность, 90 % действий – неэффективное использование ресурсов.

2. *Анализ потока создания ценности.*

Каждый процесс содержит большой объём работ, не добавляющих стоимости для клиента. Методы «Лин» направлены на выявление и устранение потерь. Улучшение имеет больше шансов на успех, если оно сфокусировано на избавлении от потерь, не добавляющих ценности, нежели на улучшении элементов, добавляющих ценность.

3. *Организация системы вытягивания.*

Вытягивание – система производства, при которой поставщик ресурсов, находящийся выше по потоку, ничего не производит до тех пор, пока потребитель, находящийся ниже, ему об этом не сообщит. Её суть заключается в снабжении внутреннего клиента необходимыми ресурсами только в тот момент, когда они ему требуются. Система вытягивания объединяет потоковые ячейки вместе, при этом скорость подачи заданий равна пропускной способности процесса.

4. *Организация потока создания ценности.*

Поток – это движение материалов и информации в процессе их преобразования в продукт или услугу для потребителя. Там, где есть продукт или услуга, – там есть поток. Любая деятельность может быть трансформирована в поток. При этом важно выявить и устранить потери, сократить время простоя, минимизировать не создающие ценность шаги, обеспечить непрерывность процесса с момента старта до его завершения.

Достаточно часто первоначально процесс выстроен таким образом, что сотрудники сосредоточены на выполнении только своих функций, не видя значимость работы в рамках всего процесса. Они организованы по управлениям и отделам и их ключевые показатели эффективности либо отсутствуют, либо сфокусированы на конкретной функции, а не на результате процесса. Входы и выходы между шагами организованного таким способом процесса не согласованы, что ведёт к ошибкам и ненужным внутренним циклам. Превалирует пакетная обработка накопившимися партиями.

В этом случае процесс нужно перестроить таким образом, чтобы были чётко определены взаимосвязи между шагами в рамках процесса: входы и выходы, требования к данным, необходимым для выполнения операций и принятия решений. Необходимо сфокусироваться на минимизации таких потерь, как ожидание, лишняя обработка, движение. Устранение излишней сложности достигается сокращением количества шагов процесса и их стандартизацией. Пакетную обработку данных зачастую целесообразней заменить потоком единичных изделий.

5. *Доведение до совершенства.*

Процесс непрерывного совершенствования достигается за счёт стандартизации и непрерывных улучшений – кайдзен.

Бережливое производство исходит из того, что большинство процессов не являются бережливыми и имеют показатель эффективности цикла процесса менее 10 %. В этих ус-

ловиях первостепенное значение имеет сокращение объёмов незавершённого производства, каждый процесс должен работать по системе вытягивания, а не по системе выталкивания, что позволяет устранить вариацию времени выполнения заказа.

Второй подход к оптимизации деятельности, который мы рассмотрим, – «Шесть Сигм» [3].

Как известно, «сигма» (σ) – это 18-я буква греческого алфавита, символ для обозначения стандартного отклонения и измерения вариативности. Понятие «Шесть Сигм» возникло из соотношения между вариацией процесса или операции и связанными с данным процессом требованиями потребителя.

При этом комплексный набор инструментов совершенствования качества позволяет принимать решения, основываясь на статистических данных. Система «Шесть Сигм» делает акцент на осознании возможностей и устранении дефектов с точки зрения потребителя, признавая, что вариация препятствует стабильному оказанию высококачественных услуг.

Качество продукции, акцент на котором делает система «Шесть Сигм», является одной из важнейших характеристик деятельности любого предприятия. Международный стандарт ИСО 9000:2011 термин «качество» интерпретирует как степень соответствия совокупности присущих характеристик требованиям [4]. Повышение уровня качества для отдельного предприятия позволяет получить конкурентные пре-

имущества, а для национальной экономики в целом влечёт за собой повышение экспортного потенциала и авторитета государства.

Инструментарий системы «Шесть Сигм» позволяет определить уровень качества и добиться его существенного улучшения. Многие предприятия полагают, что выпускают качественную продукцию или предоставляют отличный сервис, ссылаясь на значение среднего показателя.

Что же такое вариативность процесса и почему её нужно сводить к минимуму?

1. *Обычные причины вариаций* – связаны с постоянной вариацией, отражающей чистую случайность процесса. Например, в мире нет двух одинаковых снежинок.

2. *Выявляемые причины вариаций* – это эффекты, вызывающие изменения параметров статистического распределения процесса. Это неслучайные причины вариации. Например, ошибка программирования станка или ошибка оператора.

Цель проектов по усовершенствованию процессов – найти выявляемые причины вариаций и предотвратить их появление в будущем.

Основная цель методики «Шесть Сигм» – снизить вариативность и количество дефектов так, чтобы продукты или услуги соответствовали ожиданиям клиентов и обязательствам компании или превышали их. При этом процент качества должен составлять 99,99966 %, количество дефектов на миллион должно составлять 3,4 (табл. 1).

Таблица 1

Взаимосвязь Сигма и дефектов процесса

<i>Значение Сигма для процесса</i>	<i>Количество дефектов на миллион</i>
2	308 537 (30,85 %)
3	66 807 (6,68 %)
4	6 210 (0,62 %)
5	233 (0,0233 %)
6	3,4 (0,00034 %)

Рассмотрим пример, в котором банк осуществляет выдачу кредитных карт и обещает их вручение клиенту в течение 5 дней. При этом из 300 карт 100 доставлено за 2 дня, 100 – за 3 дня и 100 клиентов получили карты через 10 дней. Отчёт о доставке даёт средний показатель в 5 дней, который говорит о том, что цель достигнута. Однако у данного процесса есть вариативность в 8 дней. Это означает, что 30 %

клиентов не получили карты вовремя (уровень σ с учетом нормативов составляет 0,57) – они не будут удовлетворены скоростью и качеством предоставления банковских услуг и предпочтут в будущем работать с другим, более расторопным банком (см. рис. 1).

Для клиентов не имеет значения средний показатель. Все, что их интересует – качество предоставленной продукции или услуги.

Система «Шесть Сигм» является активным подходом к улучшению результативности предприятия. Одним из методов решения проблем в системе «Шесть Сигм» является подход

DMAIC [5]. Данный подход обеспечивает команду, занимающуюся совершенствованием процессов, конкретным планом действий.

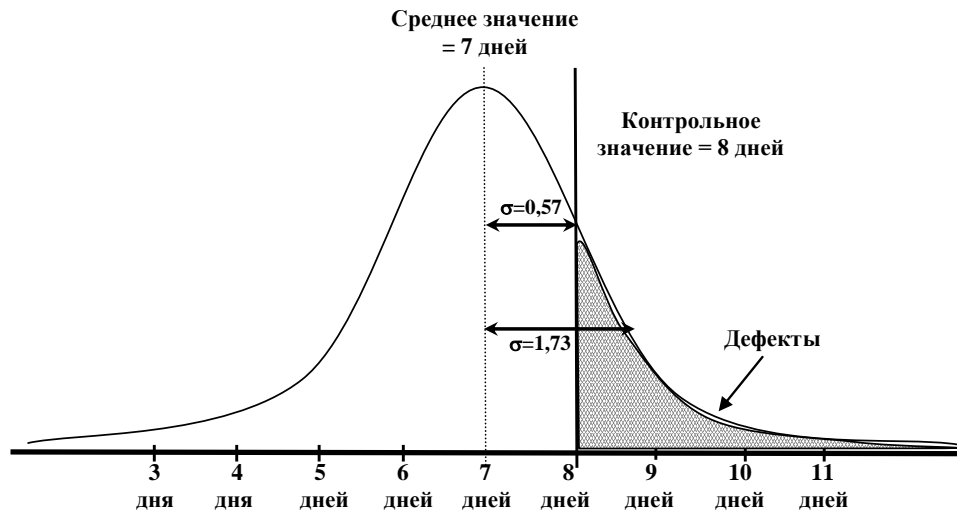


Рис. 1. Распределение доставленных товаров во времени

Подход DMAIC описывает последовательность этапов улучшения процесса с помощью следующих стадий:

1. «Define» («Определение») – определение направления совершенствования деятельности. В данной фазе определяются цели и границы проекта исходя из бизнес-целей организации и потребностей клиента, а также процесс, который необходимо усовершенствовать, чтобы сократить его длительность, дефекты и вариации.

2. «Measure» («Измерение») – определение направления совершенствования деятельности. На этой фазе процесс описывается на детальном уровне, проводятся измерения, выявляются потенциальные причины, консолидируется информация об исходной результативности процесса. Это позволяет организации направить все усилия в нужном направлении.

3. «Analyze» («Анализ») – поиск основных источников проблем и возможностей для совершенствования. Здесь анализируются процесс и данные, которые были собраны на фазе «Измерение», также определяются коренные причины дефектов процесса.

4. «Improve» («Совершенствование») – разработка и внедрение решений по улучшению процесса. Разрабатываются, внедряются и оцениваются решения для выявленной причины. Цель этого этапа – опираясь на данные, показать, что принятые решения будут способствовать устранению проблемы и приведут к улучшениям.

5. «Control» («Контроль») – закрепление разработанных решений и создание системно-

го подхода по управлению процессом. На фазе «Контроль» необходимо убедиться в том, что проблема исправлена, и совершенствование новых методов будет продолжаться.

Конечный результат каждого шага является входным параметром для следующего этапа.

Таким образом, в завершении рассмотрения этих технологий можно выделить следующие преимущества.

Преимущества технологии «Лин»:

- главный фокус сосредоточен на потерях;
- цель – в создании ценности в процессе;
- быстрый результат и направленность на непрерывные улучшения;
- учет связи между сокращением незавершенного производства и временем цикла.

Преимущества «Шесть Сигм»:

- фокус на вариативности и дефектах, причём дефектом признается все, что не соответствует требованиям клиента;
- обязательное экономическое или количественное обоснование перед началом улучшения;
- нацеленность на прорывные улучшения и серьёзные изменения в процессах.

«Лин» и «Шесть Сигм» являются взаимодополняющими элементами: внедрение инструментов «Лин» и «Шесть Сигм» в подходе «DMAIC» даёт возможность нацелить проект одновременно на устранение потерь и вариативности. Безусловно, может произойти и обратное: наличие потерь и отсутствие непрерывного процесса могут заставить устранять ва-

риации и дефекты в процессе, который не добавляет никакой ценности [6].

В современных условиях работа во многих отечественных компаниях является высокоинтенсивной, ответственной деятельностью, требующей от сотрудников высокой концентрации и выполнения больших объёмов трудовых задач. В связи с этим используется ненормированный рабочий день, присутствуют переработки. Подобная интенсификация труда провоцирует кризис труда. Он выражается в утрате положительного восприятия трудовой деятельности, смыслообразующей функции труда, массовом ощущении неопределённости и организационной тревоги.

Следует заострить внимание на том, что использование технологий «Лин» и «Шесть Сигм» в первую очередь позволит улучшить существующие системы организации труда:

- за счёт «Лин» будет обеспечена экономия времени (посредством сокращения различных потерь), сокращено количество ошибок, уменьшена напряжённость труда, устранены бессмысленные элементы деятельности;

- «Шесть Сигм» позволит улучшить качество деятельности работников, реализовать прорывные улучшения и серьёзные изменения в их трудовой деятельности.

Таким образом, оптимизация не означает устранение проблемных зон в деятельности персонала, а их трансформацию в эффективные участки работы. Как показывает опыт успешных компаний, оптимизация позволяет перераспределить персонал на профильные участки работы, которые добавляют ценности.

Эти методики отлично дополняют друг друга, позволяя в итоге качественно улучшить деятельность работников при минимальных затратах. Вместе «Лин» и «Шесть Сигм» дают

инструменты для решения большинства проблем бизнеса. Совместное их использование даёт возможность направить силы компании одновременно на устранение потерь и вариативности.

Оценка эффективности использования оптимизационных технологий

В условиях кризисных ситуаций, следующих за ними процессов оптимизации, одним из самых незащищённых элементов организации является её персонал, поэтому вопрос оценки эффективности оптимизационной деятельности крайне важен. Руководитель перед принятием окончательного решения о реализации изменения в организации должен точно знать, какие выгоды и издержки оно принесёт его компании.

В случае принятия необдуманного решения его последствия будут простирались много дальше оптимизированного процесса – трансформации трудовой деятельности работника могут вызвать у него стресс, потерю веры в свои собственные силы, желание испортить репутацию своим бывшим начальникам, зависть к тем, кого оптимизация обошла стороной. Подобные эмоциональные проявления стопорят работу, человек демонстративно начинает дорабатывать последние дни «из рук вон плохо», что также сказывается и на коллегах.

Именно поэтому должна быть рассчитана экономическая эффективность любых изменений, реализуемых в рамках оптимизационных технологий «Лин» и «Шесть Сигм».

Предлагаем рассчитывать экономический эффект от использования данных технологий следующим образом.

С нашей точки зрения этот эффект складывается из следующих компонентов (рис. 2).

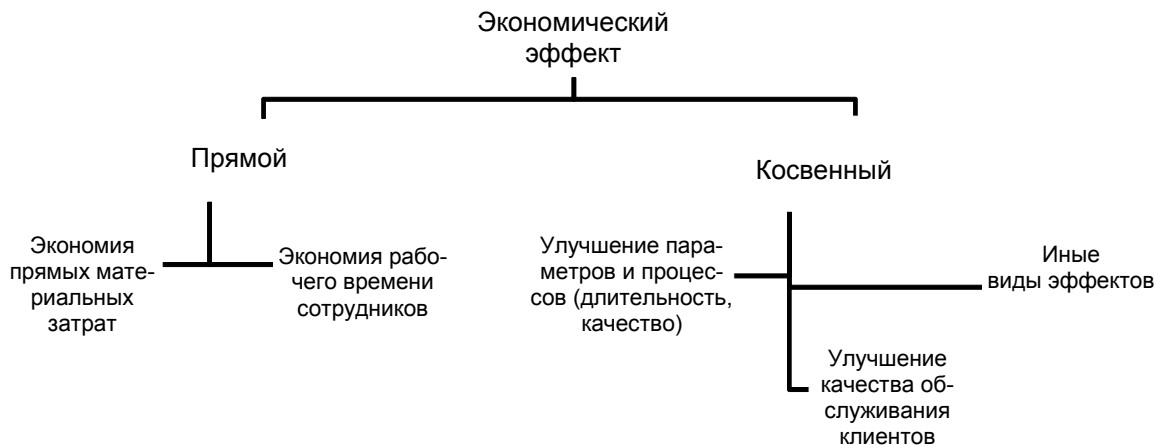


Рис. 2. Экономический эффект от использования оптимизационных технологий в организации

Прямой экономический эффект от использования оптимизационных технологий может быть рассчитан как разность между прямыми доходами и прямыми затратами по проекту оптимизации.

С учётом специфики технологий «Лин» и «Шесть Сигм», мы предлагаем *прямой экономический эффект* от их использования рассчитывать по формуле:

$$\text{ЭФ} = \text{ЭФ}_{\text{мат}} + \text{ЭФ}_{\text{оп}} + \text{ЭФ}_{\text{сб}} + \text{ЭФ}_{\text{ас}} + \text{ЭФ}_{\text{ув}} - \text{З},$$

где ЭФ – прямой экономический эффект от реализованного / реализующегося проекта оптимизации, руб.; $\text{ЭФ}_{\text{мат}}$ – эффект от экономии материальных ресурсов, руб.; $\text{ЭФ}_{\text{оп}}$ – эффект от оптимизации процессов, руб.; $\text{ЭФ}_{\text{ас}}$ – эффект от развития альтернативных способов предоставления услуг, руб.; $\text{ЭФ}_{\text{сб}}$ – эффект от снижения брака и повторной обработки, руб.; $\text{ЭФ}_{\text{ув}}$ – эффект от экономии рабочего времени сотрудников, руб.; З – прямые затраты на реализацию проекта оптимизации, руб.

Эффект от экономии материальных ресурсов может быть рассчитан следующим образом:

$$\text{ЭФ}_{\text{мат}} = \text{Эмз} \cdot \text{Км} \cdot \text{Кп} \cdot 12,$$

где Эмз – прогнозируемая или фактическая экономия материальных затрат (например, бумага, бензин и т. д.) на одну операцию, руб.; Км – среднее количество операций в месяц в одном подразделении; Кп – количество подразделений, осуществляющих данные операции (коэффициент применяется при оценке эффекта тиражирования).

Эффект от оптимизации процессов рассчитывается по формуле:

$$\text{ЭФ}_{\text{оп}} = \sum((\text{Дн} - \text{Дт}) \cdot \text{Кс}) \cdot \text{N} \cdot 12,$$

где Дн – длительность процесса на начало проекта, мин; Дт – длительность процесса на текущий момент, мин; Кс – количество транзакций данного процесса в месяц на текущий момент; N – стоимость одной минуты рабочего времени сотрудника, руб.

В свою очередь *показатель стоимости одной минуты рабочего времени сотрудников* (N) может быть рассчитан по формуле:

$$\text{N} = 3П/12/Н/60,$$

где N – стоимость одной минуты рабочего времени сотрудника, руб.; H – норма труда (норма труда при 40-часовой рабочей неделе составляет 168 часов в месяц); $3П$ – затраты в год на оплату труда одной полной штатной единицы данного подразделения, руб. Последний пока-

затель включает фонд оплаты труда (суммы начисленной оплаты труда, премии; компенсационные выплаты, связанные с режимом и условиями труда; начисления за выслугу лет, прочие поощрительные выплаты) и начисления на него (страховые взносы, взносы в фонд медицинского страхования), а также выплаты соцпакета (страховка, выплаты за питание, жилье, топливо и т. п.).

Под одной полной штатной единицей (ПШЕ) понимают одного сотрудника с полной занятостью целый рабочий день. Так, если сотрудник высвобождается на 45 минут в день, то высвобождение составляет 45 мин / 60 мин / 8 ч = 0,094 ПШЕ. Если высвобождение происходит с другой периодичностью, например, 10 раз в месяц, то расчёт уже такой: 45 мин / 60 мин · 10 / 8 ч / 21 р. д. = 0,045 ПШЕ. В случае, если периодичность не месячная, а, например, 100 раз в год, то расчёт будет следующим: 45 мин / 60 мин · 100 / 8 ч / 251 рабочий день = ~ 0,037 ПШЕ.

Экономический эффект от развития альтернативных способов предоставления услуг рассчитывается по формуле:

$$\text{ЭФ}_{\text{ас}} = \text{Дт} \cdot (\text{Кт} - \text{Кс}) \cdot \text{N} \cdot 12,$$

где Дт – длительность процесса, осуществляемого сотрудником на текущем этапе, мин; Кс – количество транзакций, проходящих через альтернативные способы предоставления услуг на начало проекта, в месяц; Кт – количество транзакций, проходящих через альтернативные способы предоставления услуг на текущем этапе, в месяц; N – стоимость одной минуты рабочего времени сотрудника, руб.

Экономический эффект от снижения брака и повторной обработки рассчитывается по формуле:

$$\text{ЭФ}_{\text{сб}} = \text{До} \cdot (\text{Кс} - \text{Кт}) \cdot \text{N} \cdot 12,$$

где До – длительность процесса обработки брака / повторной обработки, мин; Кс – количество брака / повторной обработки в месяц на начало проекта; Кт – количество брака / повторной обработки в месяц на текущий момент; N – стоимость одной минуты рабочего времени сотрудника, руб.

Эффект от экономии рабочего времени сотрудников для проектов оптимизации может быть рассчитан с использованием методов оценки эффективного перенаправления высвобождаемого рабочего времени и условной стоимости высвобожденного рабочего времени (рис. 3).



Рис. 3. Методы оценки эффекта от экономии рабочего времени сотрудников для проектов оптимизации

Метод оценки эффективного перенаправления высвобождаемого времени (ЭПВВ) используется в тех случаях, когда имеется чёткое представление, каким образом будет использовано высвобождаемое в результате оптимизации время. Ниже приведены наиболее распространённые варианты высвобождения, следует выбрать один из них в зависимости от ситуации.

Эффект от перенаправления на функцию / роль. По этой же формуле рассчитывается эффект от отсутствия набора новых сотрудников. Например, в случае внедрения предложения повышается эффективность работы и отпадает необходимость набора нового персонала.

$$ЭПВВ_1 = Пшше \cdot М \cdot 60 \cdot Н \cdot 12,$$

где $Пшше$ – количество перенаправленного рабочего времени на функцию / роль или число не набранных сотрудников; $М$ – стоимость одной минуты рабочего времени сотрудника, руб.; $Н$ – норма труда в месяц, ч.

Пример. В результате реорганизации графика работы продавцов в офисе магазина высвобожден 1 сотрудник полностью и 1 человек на 4 часа в день. Для повышения качества обслуживания принято решение ввести в офисе специальную должность роль-консультанта, в чьи задачи входило бы предварительное консультирование клиентов. Таким образом, положительным эффектом в данном примере будет являться эффект от высвобождения 1,5 ПШЕ, использование которых чётко определено, которые можно рассчитать по данной формуле.

Эффект от сокращения сотрудников (только в случае сокращения сотрудников):

$$ЭПВВ_2 = Сшше \cdot (М \cdot 60 \cdot Н \cdot 12 - Ккомп),$$

где $Сшше$ – количество сокращаемых штатных единиц; $Ккомп$ – размер денежной компенсации, выплачиваемой при сокращении сотрудника, руб.; $Н$ – норма труда в месяц, ч; $М$ – стоимость одной минуты рабочего времени сотрудника, руб.

Следует сделать важное уточнение, что решение о сокращении персонала должно быть чётко регламентировано, поэтому использование данной формулы возможно, если есть точная информация о сокращении штата.

Метод оценки условной стоимости высвобожденного рабочего времени (УВВ) заключается в пересчёте высвобожденного рабочего времени в условную денежную оценку (вне зависимости от использования данного времени) с использованием показателя стоимости одной минуты рабочего времени сотрудников. Он применяется в случае, если нет чёткого представления, каким образом будет расходоваться высвобождаемое время, т. е. если нет определённости, будет ли высвобождаемое время потребляться для проведения обычных операций / задач, совершаемых сотрудником для каких-либо новых функций, или вообще не будет полезно использовано.

Экономия рабочего времени должна рассчитываться путём суммирования условной стоимости высвобожденного рабочего времени из следующих источников:

- оптимизация длительности процессов;
- оптимизация управления временем / потоком работ;
- развития альтернативных способов предоставления услуг;
- снижение брака и повторной обработки.

В зависимости от содержания предложения, следует выбрать один из нижеследующих подходов к оценке.

Подход № 1. Если совершаемые операции неоднородны по длительности / типу, тогда:

$$УВВ_1 = ТРВ_d \cdot Кв \cdot М \cdot Пер \cdot 12,$$

где $ТРВ_d$ – количество времени, высвобожденного на сотрудника, мин (получается из произведения среднего количества операций в день на количество минут, высвобождаемых на одной операции; количество высвобождаемых в среднем в день минут можно определить как

произведение высвобождаемого рабочего времени сотрудника по одной операции в результате внедрения предложения на среднее количество операций в день на этого сотрудника); $Пер$ – среднее количество дней в месяце, когда происходит высвобождение в размере TPB_d (если высвобождение происходит каждый рабочий день, то $Пер = 21$); $Kв$ – поправочный

коэффициент по высвобождаемому времени сотрудника; M – стоимость одной минуты рабочего времени сотрудника, руб.

Для оценки условного высвобождения времени используется поправочный коэффициент ($Kв$), размер которого зависит от количества высвобождаемых минут в день на одного сотрудника (табл. 2).

Таблица 2

Поправочные коэффициенты для оценки высвобождения времени сотрудника

Количество высвобождаемых минут в день на сотрудника	1–15	16–30	31–60	61–120	>121
Значение поправочного коэффициента ($Kв$)	0,1	0,2	0,4	0,75	0,9

Данная формула приведена для оценки высвобождаемого времени для одного человека. Если высвобождение времени происходит по нескольким сотрудникам с разными функциями, то следует произвести эти расчёты для каждого из них в отдельности со своим поправочным коэффициентом $Kв$.

Если высвобождение осуществляется по ряду работников с одинаковыми типовыми операциями, то можно умножить полученную оценку по одному человеку на соответствующее количество человек.

Подход № 2. Экономическую эффективность высвобождаемого времени можно считать со значением поправочного коэффициента, равным 0,9, если совершаемые операции однородны и одновременно выполняются условия:

а) высвобождение рабочего времени по одной операции составляет более 10 % от длительности одной операции;

б) количество высвобожденного рабочего времени по одной операции при производстве на количество таких операций в день будет больше или равно длительности одной операции;

в) есть непрерывная очередь из рассматриваемых операций – такая, что при сокращении длительности одной операции на определённое время, высвобожденное время используется для обработки следующей операции.

$$УВВ_2 = TPB_d \cdot 0,9 \cdot M \cdot Пер \cdot 12,$$

где TPB_d – количество минут в среднем в день, которые высвобождаются на сотрудника; $Пер$ – среднее количество дней в месяце, когда происходит высвобождение в размере TPB_d (если высвобождение происходит каждый рабочий день, то $Пер = 21$); M – стоимость одной минуты рабочего времени сотрудника, руб.

Пример. Сотрудник call-центра осуществляет анкетирование клиентов по телефону. Допустим, в среднем на обработку одного звонка уходит 48 минут. В результате оптимизации структуры вопросов удалось сократить время на 5 минут. Так как 5 минут больше 10 % от 48, то выполняется условие «а». В итоге время обработки 10 запросов уменьшится на 50 минут, что больше изначального времени длительности одной операции – следовательно, осуществляется условие «б». Исходящие звонки клиентам в call-центре сотрудники совершают самостоятельно по базе данных телефонных номеров и сотрудник может приступить к следующей операции сразу после завершения предыдущей в течение всего рабочего дня – выполняется условие «в».

Заключение

На сегодняшний день более 100 российских компаний осуществляют внедрение инструментов «Лин» и «Шесть Сигм». Среди них «РУСАЛ», «РЖД», «Росатом», «Сбербанк России» и др. Многие из этих компаний добились значительного снижения производственных затрат и роста качества продукции. Тем не менее, внедрение методологии «Лин» и «Шесть Сигм» в России пока ещё находится на первоначальном этапе, сталкиваясь с определёнными трудностями. Основной их источник – существенные организационные и культурные различия российских и западных предприятий. В зарубежных компаниях менталитет персонала ориентирован на дисциплину, выполнение требований, правил, стандартов, законов. На первом месте находится бизнес-подход к построению и развитию организации. При этом в России в большинстве случаев превалирует «политический» подход к построению и развитию организации, менталитет персонала ориентирован

на поиск «обходных» путей выполнения правил. Ещё одна сложность – поверхностная вовлеченность высшего менеджмента российских компаний в процессы трансформации, слабый личный пример, большая должностная дистанция между участниками бизнес-процессов.

Для того чтобы российские компании начали активно и повсеместно их использовать, не требуются значительные финансовые расходы, необходим лишь толчок, помощь в инициации со стороны государства через пропаганду, централизованную политику информационного обеспечения внедрения концепций «Лин» и «Шесть Сигм» на основе государственной поддержки. И тогда использование этих технологий станет нормой, как нормой для экономики нашей страны когда-нибудь станет минимизация затрат и рост качества отечественной продукции.

1. Вэйдер М. Инструменты бережливого производства. Мини-руководство по внедрению методик бережливого производства. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2012. – 125 с.

2. Оно Т. Производственная система Тойоты: уходя от массового производства. – М. : ИКСИ, 2012. – 192 с.

3. Пэнди П. С., Ньюмен Р. П., Кэвенег Р. Р. Курс на Шесть Сигм. Как General Electric, Motorola и другие ведущие компании мира совершенствуют своё мастерство. – М. : Лори, 2002. – 400 с.

4. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь : ГОСТ ISO 9000–2011 / Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии. – URL: <http://protect.gost.ru/document.aspx?control=7&id=179807>.

5. George M., Rowlands D., Price M., Maxey J. Using DMAIC to improve speed, quality, and cost // The Lean Six Sigma Pocket Toolbook: A Quick Reference Guide to Nearly 100 Tools for Improving Process Quality, Speed, and Complexity. – N.Y. : McGraw-Hill, 2005. – 288 p.

6. Майкл Дж. Л. Бережливое производство + шесть сигм. Комбинируя качество шести сигм со скоростью бережливого производства. – М. : Альпина Паблицер, 2007. – 368 с.

РАЗЛИЧИЯ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ ПРЕДПРИЯТИЙ В КОНТЕКСТЕ СТЕПЕНИ ЮНИОНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ: ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КОМПАНИЙ СТРОИТЕЛЬНОЙ ИНДУСТРИИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ¹

DISTINCTIONS IN PERSONNEL POLICY OF THE ENTERPRISES IN A CONTEXT OF DEGREE OF AN UNIONIZATION OF WORKERS: EMPIRICAL ANALYSIS OF THE COMPANIES OF THE CONSTRUCTION INDUSTRY OF SVERDLOVSK REGION

Е.Г. Калабина, Л.Ш. Арсланова
E.G. Kalabina, L.Sh. Arslanova

Уральский государственный экономический университет (г. Екатеринбург)

Е.А. Александрова
E.A. Aleksandrova

НИУ – Высшая школа экономики (г. Санкт-Петербург)

На основе анализа и обобщения соответствующей научной литературы, эмпирических исследований и личных воззрений авторов относительно вопросов юнионизации работников были выявлены и обоснованы теоретические установки, которые составили методологические основы настоящего исследования. Исследование опирается на междисциплинарный подход к изучению комплексных взаимосвязей между показателями, характеризующими поведение юнионизированных и неюнионизированных предприятий по вопросам оплаты труда и занятости работников и показателями, отражающими факторы институциональной среды, с использованием эконометрических оценок.

On the basis of the analysis and generalization of the corresponding scientific literature, empirical researches and personal views of authors concerning questions of an unionization of workers, were revealed and proved theoretical installations which made methodological bases of this research. The study is based on an interdisciplinary approach to the study of the complex relationships between the indicators describing the behavior of unionized and not unionized enterprises for questions of compensation and employment of workers and indicators, reflecting factors of the institutional environment, with use of econometric estimates.

Ключевые слова: переговорная сила участников предприятия, регрессионный анализ, степень юнионизации работников, оплата труда, занятость.

Keywords: negotiation strength of participants of the enterprise, regression analysis, degree of an unionization of workers, compensation, employment.

Условием устойчивого развития организаций в периоды институциональных, структурных, технологических и социальных трансформаций российской экономики становится их эффективная кадровая политика. Регулирующая роль государства в этом вопросе, доминировавшего длительное время, оказалась сведенной к минимуму, и работодатели постепенно приобрели возможности выбора и реализации собственной кадровой политики и, в частности, в области организации и оплаты труда, а также гибкого регулирования занятости работников. Обобщение опыта российских и зарубежных компаний свидетельствует о возникновении и распространении практики индивидуализированных отношений между работником и

работодателем на предприятиях. Поэтому большинство вопросов построения механизма зарплатообразования и применения гибких форм занятости работников становятся предметом реального переговорного процесса между участниками предприятия – работодателем, профсоюзом и работниками.

В связи с этим в современных условиях актуализируется необходимость понимания значения, функции и роли профсоюза как институционализированного посредника в отношениях между работником и работодателем на уровне отдельного предприятия. Кроме того, резкое сокращение членства профсоюзов в последнее десятилетие во всем мире, детерминированное демографическими переменными, из-

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ (проект 13-02-00271 «Моделирование поведения предприятий в сфере занятости и оплаты труда с учетом степени их юнионизации»).

менением в отраслевой и региональной структуре занятости, усилением конкуренции и противодействием работодателей, приводит к снижению степени охвата работников профсоюзным движением, так называемой «плотности» профсоюзного движения («union density»), что ставит вопросы о дальнейшей судьбе традиционных профсоюзов и перспективах развития процессов юнионизации работников в целом.

Учитывая отмеченные обстоятельства, в рамках данного проекта был осуществлен расширенный поиск и выбор адекватных исследовательских подходов для изучения тенденций, форм и механизмов юнионизации работников российских компаний и проведена эконометрическая оценка влияния факторов институциональной среды на кадровую политику предприятий в области оплаты труда и занятости с учетом степени юнионизации работников.

Систематизация теоретических подходов к исследованию такого явления, как юнионизация работников, из различных научных перспектив позволила сделать следующие выводы.

Поскольку на протяжении последних двух столетий институционализированными формами юнионизации работников и производственной демократии являются их объединение в традиционные профессиональные союзы (профсоюзы) и ассоциации, постольку их деятельность, функции и роли стали объектом и предметом исследования теории индустриальных отношений, изучающей организованные отношения труда и капитала, а также систему институций, укорененных в экономической, социальной и культурной ткани общества.

В рамках данной теории рассматриваются две различные по содержанию и характеру страновые модели отношений между участниками национальных рынков труда.

Британская (американская) модель индустриальных отношений (децентрализованная система), в рамках которой доминируют традиции волюнтаризма [1], и «акторы индустриальных отношений – работодатели, профсоюзы и государство – отдают предпочтение волюнтаристски организованному и независимому регулированию отношений занятости, а также "не-юридическому" подходу к коллективным переговорам» [2]. В качестве особенностей данной модели отмечается также «профсоюзный плюрализм» [3], неформальная переговорная власть цеховых представителей работников, антипрофсоюзная политика государства и т. д.

В свою очередь, немецкая модель индустриальных отношений признает сосуществование конкурентных рынков труда с государст-

венным регулированием отношений занятости, наличие вертикально и горизонтально фрагментированной суверенности отдельных компаний, ограничивающей прямое вмешательство государства в их экономическую деятельность, признание роли ассоциаций и других юнионизированных форм объединения работников в регулировании институционализированных рынков, преобладание организационной культуры, опирающейся на коллективизм, профессиональную компетенцию, знания, дисциплину в качестве ключевых ценностей и основы дискреционной власти [4]. В основании данной модели лежат два фундаментальных принципа: свободные коллективные переговоры (отраслевые соглашения как результат переговоров профсоюзов с ассоциациями работодателей) и участие наемных работников в управлении на всех организационных уровнях компании. Рабочие советы, представляющие интересы рабочих в этом процессе, избираются демократическим путем всеми работниками предприятия и формально не зависят от профсоюзов [5]. Вместе с тем в последние десятилетия в результате воссоединения Германии и процессов европейской интеграции институциональная структура немецкой модели индустриальных отношений качественно трансформировалась, что нашло отражение в следующих основных трендах:

1) децентрализация переговорного процесса между участниками предприятия как смещение от коллективных переговоров на отраслевом и национальном (государственном) уровнях к индивидуальным переговорам на уровне отдельных предприятий;

2) дерегулирование как ослабление регулирующей функции профсоюзов в действующей модели отношений между работниками и работодателями;

3) дезорганизация как продолжающееся снижение организационного потенциала профсоюзов наемных работников и организаций работодателей [6].

Согласно научной перспективе экономической теории труда – профсоюзное членство наемных работников рассматривается в рамках баланса «спроса-предложения» на рынке труда. Юнионизация как наемных работников, так и работодателей детерминирована материальными выгодами, которые каждый индивид может получить от членства в профсоюзе или ассоциации (вероятность сохранения рабочего места, различия в оплате труда, прочие бенефиты, обладание дискреционной властью и т. д.). Теоретическому анализу поведения пред-

приятый в области оплаты труда и занятости служат переговорные модели рынка труда. В данных моделях предполагается, что поведение предприятий есть результат переговоров сторон, представленных работодателем, работниками и профсоюзами на локальном уровне. Равновесная оплата труда в данных моделях зависит от внешних и внутренних факторов институциональной среды, среди которых особая роль отводится переговорной силе вовлеченных в процесс сторон. Иными словами, каждая сторона переговорного процесса обладает определенной свободой выбора действий путем максимизации собственной функции полезности. При этом действия профсоюзов могут не соответствовать общим интересам работников и иметь самостоятельную политическую направленность (функции полезности профсоюза представлены как частные случаи функции Стоун–Джери в случае рассмотрения их поведения как монополиста [7]).

Для анализа переговорной силы сторон, вовлеченных в процесс определения оплаты труда и занятости, выделяются две группы моделей: модели о результатах переговоров и модели процесса переговоров [8]. Модели о результатах переговоров между участниками предприятия (модель Чемберлена и др.) позволяют определить силу убеждения профсоюза (работодателя) как отношение издержек работодателя (профсоюза) по несогласию с профсоюзом (работодателем) к издержкам при согласии. Определение издержек сторон при переговорах отражено в модели забастовок (модель Хикса), согласно которой целью переговоров участников является, прежде всего, уровень оплаты труда работников, и забастовка возможна только в условиях асимметрии информации – руководство профсоюза не доводит до сведения работников уровень оплаты труда, приемлемый для работодателя, и может либо убедить работников согласиться с таким уровнем, либо пойти на забастовку, приобретая политическую репутацию. Модели процесса переговоров (модель двухсекторного рынка труда) позволяют анализировать влияние профсоюзов на разницу в оплате труда между юнионизированными работниками и работниками, не состоящими в профсоюзе.

Институциональная экономика рассматривает профсоюзы как один из базовых институтов, регулирующих отношения на рынке труда и создающих для других участников отрицательные и положительные экстерналии. Отрицательные экстерналии связаны с возможным возникновением дополнительных издержек от

забастовок, ограничением мобильности и жесткостью механизма оплаты труда, в конечном итоге способствующих росту безработицы, снижению прибыли и инвестиций в специфические активы. Положительные экстерналии видятся в том, что профсоюз как институт регулирования взаимоотношений между работником и работодателем способен привести к сокращению текучести, повышению дисциплины и снижению издержек от оппортунистического поведения работников [9]. О. Уильямсон выделяет две функции профсоюзов, способствующих росту их эффективности: представительскую, позволяющую сторонам переговорного процесса заключать и реализовывать предпочитаемые трудовые соглашения, и управленческую, создающую предпосылки для непрерывности отношений занятости и найма работников [10].

Из перспективы социологии труда и поведенческой экономики добровольная включенность работника в юнионизированную структуру, помимо экономических выгод, свидетельствует о стремлении приобрести им от членства в профсоюзе, в частности, «репутационную» ренту. Подход к исследованию юнионизации работников с позиций теории рационального выбора интерпретирует ее как сопоставление «цены» членства в профсоюзе (вступительный взнос, ежемесячные взносы, ценность времени, которое необходимо для профсоюзной работы) и выгод от членства в профсоюзе. Интеракционистский подход фокусирует внимание на групповой организационной культуре и рассматривает решение работника вступить в профсоюз под влиянием личных установок, социального контекста и особенностей институциональной среды обитания индивида.

Особое внимание уделяется исследованию так называемой проблемы «безбилетника» (problem of «free-riding»), возникающей в том случае, когда усилия отдельных работников по защите интересов всех членов профсоюзов существенно выше, чем других недобросовестных участников, а выгоды существенно ниже, и с которой сталкиваются профсоюзы большинства стран, что влияет на выбор типа профсоюзного членства – обязательное либо добровольное – и предопределяет открытый («open shop») либо закрытый («closed shop») типы профсоюзов.

Историческая перспектива исследования производственной демократии и юнионизации работников представлена работами как зарубежных, так и отечественных авторов, в которых рассматривается развитие концепции со-

циального партнерства, пришедшей на смену концепции классовой борьбы. Однако стоит отметить, что большинство работ по данной проблематике носит дискриптивный характер, где теоретический анализ причин, условий, последствий социального партнерства весьма ограничен, а эмпирические оценки (преимущественно социологические) сфокусированы на анализе содержания и условий разработки коллективных договоров и отраслевых соглашений. Сравнительный анализ в страновом разрезе позволяет выделить следующие наиболее типичные модели социального партнерства:

– патерналистическая (Финляндия, Швеция, Бельгия, Норвегия, Нидерланды), подразумевающая активное участие государства в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями, включая все уровни социального партнерства – национальный, отраслевой и уровень предприятий;

– плюралистическая (США, Канада, Япония), где в качестве базового уровня взаимодействия между работниками, работодателями и профсоюзами выступает отдельная экономическая организация;

– регулятивная (Германия, Австрия, Франция) включает проведение переговоров между профсоюзами и ассоциациями работодателей на разных уровнях.

Обзор российских публикаций, посвященных изучению современных тенденций юнионизации работников, свидетельствует о незначительном их числе и акценте на изучении различных аспектов концепции социально-трудовых отношений. Одной из наиболее заметных работ о роли и месте традиционных профсоюзов в социально-трудовых отношениях современной России является работа Института исследования трудовых отношений (ИСИТО) совместно с Университетом Уорвика (руководитель проекта – С. Кларк), трактующая социально-трудовые отношения как массовые отношения, возникающие между участниками производства в ходе взаимодействия по поводу вознаграждения за труд, его условий, занятости, форм и методов разрешения конфликтов. Теоретические рамки концепции социально-трудовых отношений определяют, что институты представительства коллективных интересов наемных работников – профсоюзы – возникают тогда, когда появляется необходимость сохранить или улучшить условия индивидуальных трудовых контрактов и имеются объективные и субъективные условия для объединения наемных работников одного предприятия, профессии, региона, отрасли для от-

стаивания своих прав или достижений общего для них интереса. Говоря о месте профсоюзов, подчеркивается, что процесс превращения работников в активные субъекты социально-трудовых отношений совпадает с процессом появления реальных, подлинных профсоюзов. Основное различие, таким образом, проводится между прежними и новыми формами юнионизации работников, рассматриваются трудности существования и возможности развития каждого из этих вариантов.

Еще одним аналитическим контекстом исследования юнионизации работников является теория рабочего движения как общественной силы – движение за трудовые права наемных работников, где профсоюзы рассматриваются не просто как его неотъемлемая часть, но как организующее начало. Роль профсоюзов определяется значением наемного труда в обществе, а профсоюзы видятся выразителями интересов большинства граждан. Из перспективы рабочего движения базовой характеристикой профсоюзов предстает степень их «боевитости», способности защищать интересы работников наемного труда в противостоянии с работодателем или государством, что предопределяет типологию современных российских профсоюзов:

1) альтернативные профсоюзы – новые профсоюзные объединения работников наемного труда, отстаивающие их интересы во взаимоотношениях с работодателями (прежде всего, внутри предприятий) и обычно не допускающие работодателей в свой состав;

2) традиционные профсоюзы – прежние профсоюзные объединения, постепенно превращающиеся в настоящие тред-юнионы, отстаивающие интересы наемных работников при условии совпадения с интересами администрации предприятий и допускающих членство высших менеджеров-работодателей (интересы профсоюзов и работодателей в этом случае противопоставляются интересам государства);

3) псевдо-профсоюзы – группы или органы прежних профсоюзов, которые, продолжая считать себя профсоюзами, фактически становятся частью местной администрации;

4) называющие себя профсоюзами организации мелких предпринимателей, торговцев, кустарей-кооператоров [11].

Кроме того, исследователи, описывая организационное и политическое поле профсоюзной деятельности в новейшей истории России и роль профсоюзов из перспективы рабочего движения, выделяют следующие юнионизированные формы объединения работни-

ков: «настоящие», боевые профсоюзы, защищающие интересы рабочих и служащих; «не настоящие» профсоюзы, основной функцией для которых является распределительная, и сблизившиеся по своим рентным интересам с менеджментом предприятий. Проблемы бюрократизации профсоюзных организаций как системное свойство современного российского трейд-юнионизма отмечались в ряде работ [12]. Среди значимых обстоятельств, способствующих бюрократизации, исследователи указывают на высокую пассивность рядовых членов, снижение роли лидерских функций профсоюза, а также сокращение коллективных действий, основанных на солидарной активности рабочих. Н. Вишневецкая и О. Куликов проанализировали роль и место отраслевых тарифных соглашений в общей системе формирования оплаты труда в российской экономике и рассмотрели процедуру заключения отраслевых тарифных соглашений, их основные институциональные характеристики, а также всю «вертикаль» соглашений от федерального уровня до отдельного предприятия [13].

Наиболее интересным с точки зрения постановки проблемы и ее решения является исследование Р. Шахновича и Г. Юдашкиной, где на основе панельных данных по крупным и средним предприятиям Новосибирской области за 1992–1998 гг. анализируется поведение предприятий в области принятия решений по вопросам заработной платы и занятости в условиях переходной экономики России и делается вывод о существовании пяти типов моделей поведения предприятий в данный период времени [14].

Однако изменившаяся институциональная среда российских компаний за последние десятилетия требует осмысления и дальнейшего теоретического и эмпирического анализа поведения предприятий по вопросам оплаты труда и занятости работников с учетом меняющегося значения профсоюзов в жизни общества, а следовательно, степени юнионизации работников.

Одним из аспектов масштабной социально-экономической трансформации российской экономики, связанным с трудосберегающим и интеллектуально-ёмким характером производства, становится флексибилизация и дестандартизация отношений между участниками рынка труда. Если прежде данные отношения были обусловлены регламентированностью и унифицированностью слагаемых (постоянство рабочего места, времени работы, трудового договора, трудовой биографии, заработной платы), то в настоящее время они становятся бо-

лее гибкими и подвижными, генерируя появление новых моделей.

Изменяются природа и логика построения отношений между работником и работодателем: происходит их индивидуализация, расширяется практика имплицитных трудовых контрактов, разрабатывается механизм перераспределения рисков, сменяются формы и характер управленческого контроля, возрастают требования к специфическим знаниям и квалификации работников, происходит переход от отдельной трудовой сделки к многогранной системе социального и информационного взаимодействия участников и постепенный отказ от юнионизированных моделей.

Кардинальные преобразования в обществе и экономике сопровождаются изменением институционального пространства, определяющего выбор (формальный и неформальный) как целей экономических субъектов, так и способов (и издержек) их достижения. Непосредственным фактором институциональных изменений в российской экономике становится не только деятельность государства и общества в целом, но и сложные по содержанию и формам трансформационные процессы на всех уровнях экономической системы, концентрирующие итоги разнонаправленных и взаимосвязанных действий ее субъектов, включая становление товарных рынков и рынков труда, дифференциацию доходов, социальное неравенство, распространение безработицы.

Особенности трансформации российской модели социально-трудовых отношений связаны с изменением их содержания, структуры, объекта и субъектов, а также предмета соглашения между участниками (в том числе кратковременный и неформальный характер занятости, дискриминационные проявления и др.). Это сопряжено с одновременным изменением роли организации как локального институционального пространства, в которое данные отношения погружены (расширением её функций, диверсификацией деятельности; изменением организационных форм и границ, структуры и способов управления, институционального устройства и др.). Относительно низкая результативность деятельности организаций и государственного регулирования сферы труда, недооценка проблем трансформационного периода свидетельствуют о замедлении темпов экономического роста российской экономики, что отодвигает перспективу создания эффективной рыночной системы.

Переход от сырьевой к инновационной модели экономического роста в России связан с

формированием новой институциональной среды и, в частности, развитием системы отношений «работник – работодатель» в организациях как институциональной инновации.

Накопление фактов и сведений, свидетельствующих о разнообразии и сложности протекания трансформационных процессов в России, формирует запрос на изучение системы отношений «работник – работодатель» в организации с учетом степени юнионизации работников.

Без понимания результатов трансформации, а также корректного изменения институционального пространства (формальных и неформальных норм, правил, ценностных установок и механизмов их реализации) невозможно построение синхронизированных, устойчивых отношений между работником и работодателем, повышение результативности деятельности организаций, ориентированных на развитие и инновационный рост, а следовательно, поиск возможностей управления данными отношениями для достижения баланса интересов участников.

Проведенное в рамках исследования изучение современных особенностей функционирования российских профсоюзов и специфики институциональной среды позволило нам определить репертуар используемых ими коллективных действий, среди которых доминируют лоббирование интересов отдельных групп работников, обсуждение и подготовка коллективных договоров между работниками и работодателями на предприятиях, участие в трудовых спорах, защита интересов работников в трудовых инспекциях.

Таким образом, нами было установлено, что исследовательская проблема состоит в недостатке теоретических знаний и эмпирических данных о характеристиках институциональной среды, переговорной силе участников предприятий по вопросам занятости и оплаты труда на юнионизированных и неюнионизированных предприятиях.

Проведенный в ходе выполнения работы теоретический и эмпирический анализ обосновал необходимость разработки адекватной цели исследования методологии его проведения.

В исследовании степень юнионизации работников предприятия рассматривалась как вовлеченность и организованность включения работников в профессиональные союзы различных форм, а также оценка переговорной силы участников предприятия по вопросам кадровой политики предприятия, включая занятость и механизмы оплаты труда работников.

Для разработки методического подхода к моделированию поведения предприятий в области оплаты труда и занятости работников было предложено оценить степень юнионизации работников предприятий измерять на основе использования следующих показателей:

- степень охвата работников членством в профсоюзе;
- экспертная оценка личных и лидерских качеств руководителя профсоюзной организации предприятия;
- соотношение минимального тарифа, установленного в организации коллективным договором, к тарифу отраслевого соглашения.

Методология проведенного эмпирического исследования опиралась на оценку силы связи между показателями, характеризующими поведение юнионизированных и неюнионизированных предприятий строительной индустрии Свердловской области по вопросам оплаты труда и занятости работников, и показателями, отражающими экзогенные и эндогенные факторы институциональной среды данных предприятий с использованием регрессионного анализа. Применение данного метода исследования было допустимо и обосновано, поскольку выбранные факторы были в большинстве своем непосредственно наблюдаемы и измеряемы. Первая часть эмпирического исследования была направлена на выявление необходимой для построения основной модели исследования информации. Для этого были построены две вспомогательные эконометрические модели, а затем, используя результаты их оценивания, мы перешли к эконометрической модели, при помощи которой смогли сделать определенные предположения и выводы о взаимосвязи факторов институциональной среды юнионизированных и неюнионизированных предприятий и их политики в сфере оплаты труда и занятости работников

Эконометрический анализ исследования, направленного на моделирование поведения предприятий в сфере занятости и оплаты труда работников с учетом степени их юнионизации, состоял из двух этапов:

1) построение регрессионных моделей первого уровня (которые условно названы «зарплатной» и «численной» регрессиями), описывающих поведение юнионизированных и неюнионизированных предприятий;

2) построение регрессионных моделей второго уровня (базовых), позволяющих провести анализ того, как факторы институциональной среды связаны с поведением предприятий в области оплаты труда и занятости работников.

Информационную базу исследования составил массив данных по компаниям строительной индустрии Свердловской области, в состав которых входили компании с разной степенью юнионизации работников. Выбор данного сектора экономики был продиктован доступностью данных и наличием компаний, имеющих полный спектр форм юнионизации работников – от традиционных форм юнионизации работников (профсоюзы) до полностью неюнионизированных предприятий. Количественный анализ был проведен на основе консолидированных данных, полученных в ходе анкетирования (2008–2012 гг.) 62 представителей предприятий по выборочной совокупности компаний строительной индустрии Свердловской области, общим объемом свыше 300 наблюдений. Полученные данные были дополнены статистической информацией о деятельности выбранных предприятий из форм государственной статистической отчетности, форм бухгалтерской отчетности и расчетных данных из базы СПАРК, информации «Первого независимого рейтингового агентства» [15], материалов, предоставленных некоммерческой организацией «Союз строителей Свердловской области». Качественные исследования проведены на основе интервью с экспертами (представители отраслевого профсоюза работников предприятий строительной индустрии Свердловской области, Федерации профсоюзов Свердловской области, работниками, работодателями данных предприятий).

Исследование было сфокусировано на проверке нескольких гипотез. В частности, тестировалось, что среди факторов институциональной среды степень юнионизации работников не оказывает существенного влияния на политику предприятия в области оплаты труда и занятости работников, а величина активов и размер выручки, напротив, имеют наиболее существенное положительное влияние, а также ряд других гипотез, часть которых была подтверждена, а часть – опровергнута.

Характеристика институциональной среды исследуемых компаний нашла отражение в следующих переменных, которые были использованы при эконометрическом моделировании первого уровня: тип населенного пункта по удаленности от Екатеринбурга; принадлежность к определенному виду деятельности в строительной индустрии; выручка от реализации продукции; минимальная тарифная ставка, установленная на предприятии; минимальная тарифная ставка, установленная отраслевым соглашением; отношение минимального тарифа на предприятии к минимальному тарифу, ус-

тановленному отраслевым соглашением; доля средств на оплату труда в себестоимости продукции (работ, услуг); величина активов предприятия; доля членов профсоюзов в общей численности работников предприятия; уровень безработицы; класс кредитоспособности предприятия; наличие «серых» схем при выплате заработной платы и др.

В рамках реализации проекта были достигнуты следующие основные результаты:

- среди факторов институциональной среды для юнионизированных предприятий на политику в области оплаты труда наиболее существенное влияние оказали принадлежность деятельности к подотрасли строительной индустрии, удаленность от областного центра, величина активов (иными словами, чем крупнее предприятие по величине активов, тем при прочих равных условиях выше в среднем среднемесячная заработная плата работников данных предприятий);

- класс кредитоспособности предприятий оказывает положительное влияние на размер среднемесячной заработной платы работников юнионизированных предприятий, т. е. чем выше финансовая состоятельность компании, тем выше доходы работников, что является отражением реализации кадровой политики предприятий в области оплаты труда;

- в организациях, использующих «серые» схемы при выплате заработной платы, официальная часть средней заработной платы ниже, чем в организациях, не практикующих выплаты «в конвертах»;

- с удалением места расположения организации от мегаполиса средняя заработная плата снижается, что, по нашему мнению, объясняется наличием автономных и локальных рынков труда;

- степень юнионизации работников оказывает слабое влияние на политику предприятий в области оплаты труда юнионизированных предприятий, за исключением такого показателя, как наличие сильного профсоюзного лидера (на 10%-м уровне дает статистически значимый коэффициент), что свидетельствует о признании его переговорной силы;

- построение «численных» регрессий позволило доказать отсутствие влияния степени юнионизации работников на кадровую политику предприятий; кроме того, было установлено, что рассмотренные предприятия стремятся вывести непрофильные активы, переходят на аутсорсинг, поэтому вариация в численности работников не может быть объяснена степенью юнионизации работников;

• наибольшую значимость в «численных» регрессиях удалось получить только при переменной логарифма величины активов, что отражает наличие связи между размерами компании и ее гибкой политикой в области занятости.

На основе доступных для анализа эмпирических материалов по группе из компаний строительной индустрии Свердловской области и определения взаимосвязей факторов институциональной среды нами были построены следующие модели поведения предприятий в области оплаты труда и занятости работников с учетом степени юнионизации работников.

Модель поведения «рационалиста» характеризуется следующими признаками: профсоюзная организация работников не является независимым игроком в переговорном процессе и пытается избежать конфронтации с работодателем, ограничивая свою деятельность в основном лоббированием интересов отдельных групп. Кроме того, данная модель характеризуется выраженным сокращением численности работников с одновременным повышением эффективности труда остающихся (своеобразная «кристаллизации кадрового ядра»), введением грейдовых систем для формирования базового вознаграждения и широкого распространения системы оценки труда на основе метода «управления по целям». Для таких компаний приобретают особое значение распространение практики передачи отдельных функций на аутсорсинг и вывод части работников «за штат» с использованием всех форм нестандартной занятости – сезонная, проектная или временная работа (аутстаффинг), набор осуществляется на всех уровнях иерархии с внешнего рынка труда. Результатом становится строгая оптимизация затрат на персонал и фактическое сокращение транзакционных издержек приспособления работодателя.

Модель поведения «маргинала» проявляется в непродолжительных отношениях занятости, основанных преимущественно на краткосрочных трудовых контрактах (до 1–1,5 лет), при этом в структуре общего вознаграждения превалирует денежная форма. Профсоюз не пользуется доверием своих членов и, таким образом, выступает как псевдо-профсоюз, оставаясь зависимым от работодателя и органов власти на региональном уровне. Работодатель осуществляет латентное «размывание» структуры рабочих мест, отменяет административные процедуры продвижения и развития работников и использует систему переманивания и перекупки работников, привлечения ми-

грантов (преимущественное использование на вспомогательных рабочих местах).

Модель поведения «гомеопата» отличается тем, что работодатель ориентирован на сохранение и поддержание системы отношений со всеми группами работников, профсоюз играет роль опекуна в решении кадровых вопросов, стремясь сохранить полную занятость при относительно низкой средней заработной плате, лоббируя интересы работодателя и допуская комбинирование денежного и неденежного вознаграждения. При заключении трудовых договоров доминирующее место занимают контракты среднесрочной продолжительности (до 5 лет). В компаниях разработаны и действуют организационно-должностные иерархии, которые поддерживаются сложившейся системой должностных инструкций и регламентов, позволяя в зависимости от ожидаемых результатов труда установить взаимосвязь с карьерным ростом работника. Набор работников осуществляется преимущественно за счет притока на низших и средних уровнях иерархической лестницы, а структура и размер общего вознаграждения работника привязаны к занимаемой должности, а не результатам труда.

Модель поведения «донора» представляет собой, скорее, исключительный случай поведения предприятия, поскольку отличается значительными (до 3 % от суммы затрат на персонал) инвестициями в профессиональное обучение, подготовку и развитие, сохранением долгосрочных трудовых отношений, поддержанием относительно высокого уровня оплаты труда, увеличением в структуре общего вознаграждения существенных (до 30 %) доплат за профессионализм и стаж работы на предприятии. Профсоюз стремится улучшить условия труда, укрепить гарантированные законодательством права наемных работников, не вмешиваясь в политику занятости и оплаты труда, соблюдать юридическое оформление отношений найма в форме трудовых контрактов. Работодатель стремится к строгому соблюдению административных процедур и правил продвижения работников внутри компании, в результате чего поддерживается низкая трудовая мобильность на верхних уровнях иерархической лестницы при высокой текучести работников нижних уровней.

Таким образом, установленные нами модели поведения предприятий в сфере занятости и оплаты труда с учетом степени их юнионизации отражают реакцию работодателей и работников на изменение институциональной среды, регионального и локального рынков тру-

да. Предприятия с более высоким уровнем оплаты труда и меньшей степенью юнионизации работников (при прочих равных условиях) демонстрируют большую гибкость (эластичность занятости по объему выпуска и по заработной плате по сравнению с эластичностью заработной платы по производительности труда).

В целом полученные результаты исследования могут быть использованы при разработке программ регулирования региональных рынков труда местными органами самоуправления для сбалансирования спроса и предложения, создания дополнительных рабочих мест, а также для реформирования системы отношений между участниками переговорного процесса по выбору и реализации политики предприятий в области занятости и оплаты труда.

В качестве основных рекомендаций предложено расширение репертуара коллективных действий со стороны юнионизированных объединений работников, прежде всего, профсоюзов, включая в него:

– институциональные формы – такие, как расширение информационного обмена (распространение печатных изданий юнионизированных структур, создание профсоюзных интернет-рассылок), создание объективной репутации работодателя в глазах профессионального сообщества, организация солидарных действий работников, активное участие в разработке коллективных договоров в части занятости и оплаты труда наемных работников, введение общественного контроля за деятельностью профсоюзных лидеров и расходованием бюджета профсоюзных организаций и т. п.), подготовка и обучение профсоюзных активистов;

– внеинституциональные формы (протестные действия, митинги, демонстрации, акты выражения гражданской позиции в сфере защиты трудовых прав наемных работников).

1. *Flanders A.* The tradition of voluntarism // *British Journal of Industrial Relations*. – 1974. – 12 (3). – 352–370.

2. *Great Britain: Still Muddling Through / P. Edwards, M. Hall, R. Hyman [et al.] // Industrial Relations in the New Europe / ed. by A. Ferner, R. Hyman. – Oxford : Blackwell, 1992. – P. 1–68.*

3. *Zagelmeyer S.* The Development of Governance Structures in Britain and Germany: A

Comparative Inquiry // Industrielle Beziehungen. – 2004. – № 11. – P. 61–77.

4. *Streeck W.* German Capitalism: Does it Exist? Can it Survive? // *Political economy of modern capitalism: mapping convergence and diversity / ed. by C. Crouch, W. Streeck. – London : Sage, 1997. – P. 33–54.*

5. *Jacobi O.* Renewal of the collective bargaining system? // *The changing contours of German industrial relations / ed. by W. Mueller-Jentsch, H. Weitbrecht. – Muenchen ; Mering : Reiner Hampp Verlag, 2003. – P. 15–39.*

6. *Traxler F.* Wage Regulation between Industrial Democracy and Market Pressures: Towards a European Model? // *European Sociological Review*. – 2002. № 18 (1). – P. 1–16.

7. *Роцин С., Разумова Т.* Экономика труда: экономическая теория труда. – М. : ИНФРА-М, 2000.

8. *Эренберг Р. Дж., Смит Р. С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М. : Изд-во МГУ, 1996.

9. *Freeman R. B., Medoff J. L.* What Do The Unions Do? – N.Y. : Basic Books, 1984.

10. *Уильямсон О. И.* Экономические институты капитализма. – СПб. : Лениздат : CEV Press, 1996.

11. *Гордон Л. А.* На пути к социальному партнерству. Развитие социально-трудовых отношений в современной России: от одностороннего командного управления к трехстороннему сотрудничеству. – М., 1993.

12. *Алашеев С. Ю.* Профсоюзное движение: солидарный или бюрократический путь развития. – URL: <http://www.warwick.ac.uk/fac/soc/complabstuds/russia/documents/>.

13. *Вишневская Н. Т., Куликов О. В.* Формирование заработной платы в России: роль отраслевых тарифных соглашений // *Вопросы экономики*. – 2009. – № 4. – С. 91–105.

14. *Шахнович Р. М., Юдашкина Г. В.* Поведение предприятий в сфере принятия решений по вопросам заработной платы в условиях экономической трансформации. – М. : РПЭИ, 2001.

15. Первое независимое рейтинговое агентство. – URL: <http://www.fira.ru>.

РЫНОК ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

LABOUR MARKET OF SPECIALISTS IN THE CONDITIONS OF INVESTMENT PROJECTS IMPLEMENTATION

О.Г. Колосова

O.G. Kolosova

Сураутский государственный университет

Раскрывается характер рынка труда специалистов, на концептуальном уровне обозначены варианты развития регионального рынка труда специалистов в условиях реализации инвестиционных проектов.

The article reveals the nature of the labour market of specialists; at a conceptual level options for the development of the regional labor market of specialists in the conditions of implementation of investment projects are identified.

Ключевые слова: рынок труда специалистов, вахтовый метод, нефтегазовый комплекс.

Keywords: labour market of specialists, shift method, oil and gas complex.

Большинство рынков труда функционирует в пределах определенных территорий. Экономика Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, будучи моноспециализированной, на 90 % зависит от конъюнктуры мирового нефтяного рынка. Представленные на территории округа вертикально-интегрированные нефтяные и газовые компании в совокупности могут рассматриваться как кластерное образование. Для того чтобы снизить сырьевую зависимость, максимально полно использовать имеющийся в округе потенциал, разработана инвестиционно-инновационная стратегия. Инвестиционно-инновационная программа Югры включает деревообработку, строительство, нефтегазохимию, разработку и продажу инновационных технологий.

Нефтехимический кластер предполагает глубокую переработку нефти и попутного нефтяного газа. До 80 % продукции планируется экспортировать за пределы округа. В связи с реализацией мегапроекта «Урал промышленный – Урал Полярный» предполагается создание в западной части округа межотраслевого минерально-сырьевого кластера, включающего промышленное ядро и обеспечивающие его составляющие. Проект предусматривает освоение рудных и углеводородных месторождений, строительство транспортной инфраструктуры и перерабатывающих производств. В недрах Приполярного Урала открыты месторождения бурого и каменного угля, бентонитовых глин,

цеолитов, строительных песков и декоративного камня, выявлены запасы хромитовых и титановых руд, марганца, цинка, меди, свинца, обнаружены проявления редкоземельных металлов.

Во многом капитал и месторождения природных ресурсов взаимно дополняют друг друга. Организация производства в Югре требует высоких постоянных издержек работодателя на развитие бизнеса. Решить производственные задачи в неблагоприятных условиях Севера способны относительно крупные предприятия, которые становятся основными товаропроизводителями и покупателями труда – монополистами или олигополистами. Транснациональные компании по добыче нефти и газа обеспечивают высокую мобильность кадров, способны в считанные месяцы развернуть многотысячные коллективы высококвалифицированных рабочих в районах со сложными природными условиями. В Югре активность нефтегазовых предприятий носит холдинговый характер. У большинства холдингов штаб-квартира размещается в Москве или за границей. В результате территория города становится исключительно производственной площадкой, функционирующей ради достижения корпоративных целей. Совпадение места производства и центра управления более выгодно с точки зрения сбалансированного развития города. В этом случае руководство компании более внимательно к проблемам города, денежные потоки

аккумулируются на его территории. Специфическую проблему для моногородов создает достаточно узкий спектр и перечень специальностей, представленных на рынке труда. Представителям других «непрофильных» профессий трудно найти применение своим знаниям и умениям. В результате происходит «вымывание» квалифицированных кадров, тормозится преодоление монопрофильности.

Роль предпринимателей, исполнительных менеджеров и высококвалифицированного технического персонала в ускорении экономического развития регионов постоянно растет. Количество и качество предпринимателей в регионе определяют восприимчивость территории к инновациям, поступающим извне. Миграции предпринимателей не подчиняются рыночной ориентации любого фактора перетекать в зоны высокого спроса на него. Даже более высокая заработная плата в другом регионе может быть менее привлекательной для бизнесмена в сравнении с выгодами предпринимательской деятельности в знакомом окружении региона проживания. Наиболее вероятный канал миграции менеджеров – через филиалы корпораций, в процессе диффузии инноваций. В то же время с развитием компьютерных сетей все меньшее значение имеет местонахождение менеджера в штаб-квартире компании или на дочернем предприятии. Предприниматели менее склонны к миграции, нежели исполнительные директора.

Формирование информационно-инновационной составляющей межотраслевого минерально-сырьевого кластера должно ориентироваться на инновационный кадровый потенциал округа и привлечение самых профессиональных в научном плане специалистов для решения конкретных задач, соответствующих стратегическим целям минерально-сырьевого кластера. Рост издержек, связанных с приобретением и использованием любого фактора производства, существенно сокращает спрос на него. Исключение составляют люди с редкими профессиональными качествами. Затраты на приобретение таких работников и их использование незначительны по сравнению с выгодами, получаемыми с их помощью.

Сфера занятости предлагает все более разнообразные варианты реализации творческих способностей. В этой связи появился новый тип специалистов, отличающихся инновационным поведением. Явления, происходящие в сфере труда, требуют внимательного и глубокого осмысления для теоретической проработки проблем рыночного регулирования. Кроме того, специфика развития рынка труда на уров-

не региона требует постоянного изучения динамики и структуры. В этой связи необходима разработка модели развития регионального рынка труда в связи с реализацией мегапроекта «Урал промышленный – Урал полярный». Некоторые аспекты функционирования рынка труда в регионе требуют научного исследования и практической апробации.

Суть гипотезы исследования – дальнейшее развитие системы подготовки специалистов в регионе, ориентация ее на прогнозируемые изменения в спросе на труд, которые позволят добиться сбалансированности на рынке труда. Разработка региональной модели развития рынка труда должна быть сориентирована на повышение эффективности использования интеллектуальных ресурсов автономного округа. Должен быть осуществлен переход в общественном производстве от эксплуатации биологического ресурса населения к использованию его интеллектуального ресурса.

Цель исследования – концептуальная проработка развития рынка труда специалистов в регионе как объекта управления в условиях реализации инвестиционных проектов. Управление состоит в регулирующем воздействии на всех стадиях движения ресурсов.

Для достижения поставленной цели необходимо:

- выявить современные проблемы рынка труда специалистов в регионе и установить зависимость рынка труда специалистов от закономерностей развития общественного производства, таких как цикличность производства, научно-технический прогресс, структурные изменения в экономике;

- определить варианты развития регионального рынка труда специалистов;

- провести мониторинг социально-экономических последствий развития рынка труда в регионе;

- выбрать средства регулирования рынка на основе рационального использования ресурсов и координации межотраслевого взаимодействия.

В качестве *объекта исследования* выступают кластеры – как экономические системы, существующие и формируемые в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в рамках проекта «Урал промышленный – Урал Полярный». Одним из основных активов в кластерных образованиях становится интеллект.

Предмет исследования – рыночные отношения в сфере деятельности специалистов.

По доле специалистов с высшим образованием в экономически активном населении

(22,3 %) Россия вышла на третье место в мире (после США и Норвегии), что требует к этой категории работников пристального внимания. Образование и квалификация превратились в ценности, удовлетворяющие потребности как личности, так и общества в целом. Рост профессионально-квалификационного уровня и эффективности труда специалистов – два способа удовлетворения потребности в работниках данной категории.

Относительно низкая безработица специалистов дает представление о рыночной ситуации, отличающейся от рынка труда рабочих. Однако общие закономерности рынка труда как такового присущи обоим сегментам, что иллюстрирует движение работников под влиянием цикличности общественного производства. Наблюдаются большие различия в динамике занятости по конкретным секторам экономики. По этим данным можно судить о соответствующих тенденциях в движении специалистов на рынке труда, поскольку процессы спада и оживления производства в отдельных отраслях имеют своим следствием вытеснение текущих или привлечение новых кадров в соответствующую сферу труда.

Как показал в своих исследованиях А. Оукен, циклическое перемещение квалифицированных работников в период спада вытесняет менее квалифицированных из вторичной сферы занятости. Первая, таким образом, сохраняет статус занятости за счет лишения работы представителей непривилегированных работников. В фазе подъема происходит переход к первичной сфере занятости, прежде всего, мужчин среднего и старшего возраста, владеющих специальностью. Циклический рост производства сопровождается не только ростом рабочих мест – улучшается их структура (см.: [1]).

Специалисты заняты во всех секторах экономики, наибольшая их концентрация характерна для непроектирующей сферы (органы управления, здравоохранение, наука и научное обслуживание). Динамика удельного веса специалистов в отраслях национальной экономики отражает следующие тенденции: во-первых, более высокая закрепленность специалистов в производстве по сравнению с рабочими; во-вторых, перемещение специалистов из кризисных отраслей в более устойчивые; в-третьих, относительное повышение спроса на специалистов на рынке труда. Наибольшая закрепленность специалистов проявилась в непроектирующей сфере (социальная сфера, наука, финансирование и страхование).

По нашему мнению, работодатели являются своеобразными посредниками, в своей массе реализующими потребности всего общества в материальных и духовных благах. Они заполняют те ниши в производстве товаров и услуг, которые продиктованы общим развитием производительных сил и увеличением потребностей общества. На это обстоятельство указывают факты возникновения новых предприятий, когда банкротятся другие, что обеспечивает общее социально-экономическое развитие общества. Высказанному положению не противоречат и факты сокращения числа занятых под влиянием кризиса, структурных изменений в экономике, конкуренции и других обстоятельств, следствием которых может быть уход с рынка труда и самих работодателей. Работодатели приносят в рынок труда отдельные, частные коррективы, касающиеся конкретных производств.

Экономический интерес работодателей сводится главным образом к эффективной деятельности производства. Предприятие заинтересовано в работнике до тех пор, пока его работа приносит прибыль, т. е. пока предельная производительность труда превышает издержки на этого работника. В противном случае предприятие начнет субсидировать работника, что противоречит цели коммерческого предприятия. То, сколько каждый работник приносит предприятию, зависит от трех факторов – его индивидуальной производительности, цены на его труд, а также от уровня рыночных цен на изготавливаемую им продукцию. Труд определяет прибыльность предприятия, его успех на рынке.

Наемные работники заинтересованы в получении за свой труд средств к существованию, достаточных для жизнеобеспечения как их самих, так и членов их семей. Практика многочисленных социологических исследований показывает, что уровень притязаний работников к получаемой заработной плате практически не выходит за рамки так называемой «социальной нормы» заработной платы. Понижение уровня оплаты труда не влечет за собой адекватного расширения спроса на труд, действует ряд ограничивающих факторов.

Большой интерес в отражении рыночного характера трудовых отношений представляют взаимоотношения между наемными работниками и работодателями непосредственно в сфере труда, на предприятиях и в учреждениях. Ознакомление с информацией предприятий показало достаточно высокую текучесть специалистов. Происходила замена молодыми есте-

ственной убыли специалистов, а также перемещение специалистов по должностной лестнице с соответствующими корректировками условий и оплаты труда. Часть специалистов меняла место работы внутри предприятий, переходя из одного подразделения в другое с изменениями в условиях и оплате труда.

Конкуренция среди специалистов на рынке труда высокая и носит дифференцированно-избирательный характер, поскольку проявляется в рамках отдельного сегмента, стимулируя активность определенного контингента специалистов. С позиции работника уровень конкурентоспособности – это показатель устойчивости его положения на предприятии. Сокращение внутреннего рынка труда специалистов на фазе кризиса дополняется снижением платы за труд.

Неспособность рынка обеспечить передачу в цене труда полной информации о полезности, издержках продавцов и покупателей трудовых услуг является причиной для вмешательства государства в экономику. В соответствии с теорией рынка труда, его регулирование, в широком смысле слова, охватывает все процессы, связанные с формированием спроса на труд и его предложения. Регулирующая функция государства состоит в том, чтобы максимально сблизить спрос на труд и предложение трудоспособного населения, причем не только по количеству работников и их качественной структуре, но и во времени и в пространстве, на макро- и микроуровнях. Формирование предложения на рынке труда является более длительным процессом, чем по другим видам ресурсов. Многие функции по воспроизводству человека государство берет на себя: здравоохранение, образование, социальное обеспечение, культура и физическое воспитание. В современных условиях государство реально воздействует на формирование структуры предложения труда путем реализации программ профессиональной ориентации и профессиональной подготовки.

На трудовые отношения в рамках отдельных регионов, помимо общих для всей страны законов и норм, значительное воздействие оказывают особенности исторического развития, этно-демографические особенности, традиционные виды занятий населения. На уровне региона возникают и накапливаются проблемы социального, экономического, экологического, демографического характера. Конкретная модель функционирования рынка труда включает в себя факторы, присущие региону, функции спроса и предложения труда, механизмы фор-

мирования заработной платы как цены труда. К региональным факторам могут быть отнесены экономико-географическое положение региона, уровень развития, специализация и структура хозяйства региона. Отличительной чертой модели рынка труда является участие государства в форме тех или иных методов государственного регулирования.

Сложившаяся в регионе совокупность рабочих мест подвержена структурным преобразованиям, происходящим в экономике. На наш взгляд, условием адаптации рынка труда является его реструктуризация. Главный ориентир – расширенное воспроизводство интеллектуального потенциала региона. Развитие общего, среднего специального и высшего образования, укрепление фундаментальной науки, создание новых центров прикладных научных исследований – непереносимое условие перехода к новому технико-экономическому укладу хозяйства, от фондоемкого к фондосберегающему типу научно-технического прогресса. В условиях Севера только самые совершенные технологии могут быть экономически эффективными.

Технологические нововведения порождают новые отрасли, являются причиной исчезновения ранее существовавших или глубоких изменений в существующих отраслях. Инновационные процессы охватывают большинство сфер жизни современного общества, в результате появляются новые научно-технические возможности не только для удовлетворения разнообразных потребностей как индивидуальных, так и общественных, но и для создания условий внедрения инноваций, повышения образовательного и квалификационного уровня населения. В границах инновационного кластера изменения касаются, прежде всего, научно-технической сферы. К ним можно отнести следующие: активный рост наукоемких отраслей, поддержка компаний, производящих инновационную продукцию, развитие технопарков, международное научно-техническое сотрудничество. Инновационный кластер как основной тренд социально-экономического развития современного общества не только создает благоприятную инновационную среду, но и способствует формированию рациональной структуры экономики.

Первоначально экономический рост инициируется технологическими нововведениями в экспортном производстве региона, использующем природные ресурсы территории. Тем самым создаются полус роста и экспортная база региона, что стимулирует развитие всего хозяйственного комплекса района. Расширение

полноса роста благодаря мобильности факторов производства, агломерационному эффекту и процессу мультипликатора приводит к повышению темпов роста на менее развитых близлежащих территориях. Профессиональное образование является условием привлечения в регион высоких технологий, способных сделать региональную экономику эффективной.

Согласно теории оптимального планирования от объединения отдельных «оптимальных предприятий» не получится оптимального комплекса региона. Конкурентоспособность региона во многом зависит от того, как взаимодействуют друг с другом сконцентрированные по географическому принципу группы компаний. Основная часть работы по согласованию различного рода интересов выпадает на долю субъектов Федерации. Процесс регионального управления может быть представлен как наилучшее использование ресурсов региона и стимулирование в расходовании их самым эффективным образом. В границах региона производительные силы и производственные отношения приобретают общественный характер, происходит наиболее полное согласование природно-ресурсной, производственной, расселенческой, инфраструктурной и административно-политической систем, задается общий темп их развития. Существуют достаточно жесткие взаимосвязи между отдельными показателями. Например, каждый процент снижения занятости приводит к потере 2,5 % ВВП.

Искусство регионального управления состоит в том, чтобы выявить причинно-следственные связи между параметрами развития территории и управляющими воздействиями, которые привели к их достижению. Это, в свою очередь, позволяет определить меры, которые следует предпринять для реализации желаемых изменений: устойчивого сбалансированного расширения регионального рынка, обеспечения занятости и достижения роста благосостояния жителей региона. При этом региональное управление представляет собой не управление регионом, а управление для региона. Население более всего ценит обеспечение услугами сферы жизнеобеспечения и социальной инфраструктуры, экологически благоприятные условия жизни, безопасность, наличие рабочих мест нужной структуры, эффективности, комфортности. Бизнес заинтересован в повышении уровня эффективности работы. Федеральные, региональные и муниципальные органы управления заинтересованы в большем поступлении бюджетных средств и средств во внебюджетные фонды на своем уровне.

Анализ ситуации на рынке труда региона свидетельствует о неоднозначности наметившихся тенденций, имеющих как положительную, так и отрицательную направленность происходящих в сфере занятости процессов. Наиболее существенно на рынок труда в настоящее время влияют общая экономическая динамика, структурные изменения, ситуация в кредитно-финансовой, инвестиционной сфере, сфере доходов. Югру можно отнести к регионам с достаточно устойчивой системой рынка труда: эластичность спроса по цене превышает ценовую эластичность предложения труда (сходящиеся колебания). Такие рынки труда в значительной степени способны к саморегуляции и не требуют особых мер воздействия со стороны государства.

Следует отметить, что на конъюнктуру рынка труда оказывают влияние и факторы существенно регионального характера, а именно сложившаяся социально неориентированная структура занятости населения с преобладанием рабочих мест, предназначенных для мужского труда. Особенностью регионального рынка труда специалистов является то, что основная часть трудового потенциала формируется и используется на территории региона. В то же время подготовка части специалистов осуществляется за пределами региона.

Подготовка специалистов рассматривается как важная составная часть процесса воспроизводства ресурсов труда, повышения их качества. На наш взгляд, первостепенной задачей устойчивого функционирования регионального рынка труда специалистов является решение проблемы более эффективного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Поскольку спрос на труд волатилен, временной горизонт прогнозирования должен быть синхронизирован с горизонтом системы профессионального образования.

Большинство отдельно взятых фирм, действуя на Севере, непосредственно не заинтересованы в создании контингента постоянного населения и в повышении квалификации работников в месте проведения работ. Вахтовый метод широко используется в мировой практике при освоении новых промышленных территорий, в добывающей и лесной промышленности, при ведении пионерного строительства в труднодоступных районах и районах с экстремальными природно-климатическими условиями, для которых характерен психологически труднопереносимый для некоренного населения «отрыв от цивилизации». Еще одной областью эффективного применения вахтово-

го метода является снятие пиковых нагрузок в программах промышленного освоения и отраслях, имеющих сезонный характер привлечения рабочей силы.

Предприятиям и организациям выгодно привлекать вахтовых работников из районов с более низкими доходами, выплачивая им заработную плату меньше, чем у постоянных работников, и при этом снимая с себя проблемы, связанные с решением их жилищных и иных социальных проблем. Оплата вахтовых поездок в этом случае не снижает выгод от применения данного метода. Результаты опросов вахтовых работников и анализ практики организации вахты на Тюменском Севере свидетельствуют о возможности его расширения в дальнейшем.

«Традиционное планирование основано на выявлении тенденций и экстраполяции их в будущее. Но как бы ни был хорош анализ, это всегда проекция прошлого. И все же мы знаем, что будущее неясно и что существует несколько его возможных вариантов, с которыми придется считаться» (К. Хейден) (цит. по: [2, с. 183]). Сценарный анализ является одним из основных инструментов, предназначенных для более глубокого изучения и предвидения неопределенного развития, незапланированных результатов. Он может повысить качество принимаемых решений. Понимая под сценарием «динамическую последовательность возможных событий, фокусирующую внимание на причинно-следственной связи между этими событиями и точками принятия решений, способных изменить их ход и траекторию движения во времени всей рассматриваемой системы в целом или отдельных ее подсистем» (Г. Кан) (цит. по: [2, с. 181]),

определим возможные варианты развития рынка труда специалистов.

Негативный вариант: невысокая рождаемость; отрицательная миграция; моноспециализация промышленности; низкие темпы строительства; отсутствие удобной транспортной схемы. **Инерционный вариант:** невысокая рождаемость; отрицательная миграция; моноспециализация промышленности; средние темпы строительства; отсутствие удобной транспортной схемы. **Инновационный вариант:** невысокая рождаемость; положительная миграция; новые отрасли промышленности; средние темпы строительства; реализация проекта транспортных коридоров.

Реализация проекта «Урал промышленный – Урал Полярный» должна основываться на широкой интенсификации хозяйственного освоения Севера. Это предполагает получение максимального эффекта от добычи и использования естественных богатств при наименьших затратах, в том числе в кооперационных с северными регионами. «Человеческое измерение» регионального развития должно задавать его цели, темпы и направленность. Формирование новых кластерных образований повлечет увеличение валового регионального продукта, что скажется на качестве решения проблемы роста экономики округа, его экономической и социальной устойчивости.

1. Исследование безработицы в США Бруклинским университетом. – М., 1978. – С. 49.

2. Напалкова И. Г. Сценарный подход в социально-политических исследованиях: зарубежная и отечественная практики // Общественные науки. – 2011. – № 1. – С. 181–188.

НИЗКОЗАТРАТНОЕ БЮДЖЕТИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ МАЛОГО БИЗНЕСА¹

LOW-COST BUDGETING OF SMALL-SCALE BUSINESS' INDICATORS

Л.С. Ласковец
L.S. Laskovets

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Рассматривается методика построения основных бюджетов и бюджетных процессов в предприятиях, не обладающих финансовыми и трудовыми ресурсами, достаточными для формирования полноценной системы бюджетирования.

This article is devoted to the methodological aspects of construction of the main budgets and budgeting system in the business units with a deficit of financial and labor resources for such construction.

Ключевые слова: бюджетирование, малый бизнес, бюджеты, управленческий учёт.

Keywords: budgeting, small-scale business, budgets, management accounts.

В последние годы в отечественной практике управления бизнесом всё большее распространение получает система бюджетирования различных показателей. Тем не менее, несмотря на эту положительную динамику, система бюджетирования по-прежнему считается достаточно сложной и трудоёмкой для внедрения и функционирования. Многие собственники и топ-менеджеры предприятий считают, что внедрение системы бюджетирования оправдано только на крупных производственных предприятиях с большим штатом экономистов. Такие предприятия обычно пользуются готовыми программными и интеграционными решениями, используя различные системы управления базами данных (1С, Oracle и др.). Действительно, внедрение такой системы обычно обходится в десятки миллионов рублей и тысячи человеко-часов работы персонала. Но такие значительные затраты при внедрении данных систем обусловлены тем, что в крупных производственных корпорациях необходимо включить в систему бюджетирования огромный спектр показателей, а также ежедневно вносить в систему значительный поток бюджетной информации [1; 2]. Тем не менее, в предприятиях малого бизнеса обычно нет необходимости в сплошном бюджетировании показателей, а также в глубокой автоматизации процесса бюджетирования в связи с тем, что набор управляемых по-

казателей ограничивается 10–20, а количество бюджетных операций в месяц редко превышает тысячу единиц. В связи с этим мы считаем целесообразным внедрять в предприятиях малого бизнеса упрощённые модели бюджетирования, построенные по схемам, предусматривающим низкие затраты. В данной работе мы продемонстрируем приёмы и методы, позволяющие быстро и эффективно наладить работу системы бюджетирования основных показателей малого бизнеса.

Работу по бюджетированию основных показателей следует начать с выбора источника бюджетной информации. Самым подходящим источником бюджетной информации, несомненно, служит управленческий учёт. Чем более развит управленческий учёт, тем более точные и управляемые бюджеты получатся на «выходе» процесса бюджетирования. В случае отсутствия поставленного управленческого учёта, большинство предприятий могут обойтись и данными бухгалтерского учёта (этот вариант мы и будем рассматривать далее). Основными требованиями к источнику бюджетной информации являются оперативность и локализация информации. Под оперативностью мы понимаем предоставление бюджетной информации максимально быстро, после совершения акта хозяйственной деятельности. Под локализацией информации мы понимаем возможность иден-

¹ Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках государственного задания высшим учебным заведениям в части проведения научно-исследовательских работ на 2014–2016 гг., проект № 2378.

тифицировать каждый акт хозяйственной деятельности с точки зрения привязки его к конкретному ответственному лицу (подразделению) и назначению.

После определения источника бюджетной информации следует перейти к классификации бюджетных потоков (например, прихода и расхода денежных средств) [3]. Это самая трудоёмкая часть процесса постановки бюджетирования. Обычно на этом этапе к работе привлекаются экономист (возможно, внешний консультант), главный бухгалтер и руководитель предприятия (как основной пользователь бюджетной информации). В целом работа по классификации бюджетных потоков выглядит так:

1. Главный бухгалтер составляет реестр платежей (поступлений) за определённый период. Это может быть месяц, квартал, полугодие или год. Период определяется таким образом, чтобы в него попало максимальное количество видов платежей (поступлений). Обычно, это квартал (так как выплата части налогов осуществляется ежеквартально). Каждая строка реестра платежей (поступлений) содержит в себе следующую информацию: дата платежа (поступления), сумма, инициатор платежа (поступления), назначение, ответственное подразделение. Также приветствуется добавление развёрнутого комментария к каждому платежу. Чем большее количество информации содержится в себе строка, тем более точной получится классификация потоков.

2. Экономист анализирует реестр платежей (поступлений) и группирует аналогичные и схожие платежи. По итогам анализа каждый платёж должен относиться к какой-либо группе. В самом общем виде потоки делят на две группы – доходы и расходы, – которые, в свою очередь, дальше разделяются на подгруппы (например, доходы от основной деятельности, оплата труда менеджеров, налоги по УСНО и т. д.). Полученные группы называются субстатьями и предназначены для детализации бюджетов нижнего уровня.

3. На следующем этапе экономист суммирует платежи (поступления) внутри субстатей и определяет долю субстатьи во всех платежах (поступлениях). Далее субстатьи, доля которых не превышает 5 %, суммируются с ближайшими, схожими им по смыслу. Эта операция повторяется до тех пор, пока не останется субстатей с долей менее 5 %. Полученные группы субстатей называются статьями и являются основной детализацией бюджетов. Если в ходе группировки для некоторых субстатей не находится схожих субстатей, они относятся на

статью «прочие». По общему правилу, статья «прочие» не должна превышать 5–7 % от итоговой суммы бюджета. В противном случае её следует детализировать.

4. Полученным статьям присваивается название, отражающее их суть (например, ФОТ, налоги, выручка), и конечный список передаётся на согласование руководителю предприятия. После согласования статьи и субстатьи кодифицируются. Например, статья «Налоги» получает код 2, субстатья «Налоги по УСНО» получает код 2.1 (первая цифра указывает на принадлежность к статье «Налоги»).

После проведения данных мероприятий сформированный бюджетный классификатор может быть дополнен в ходе работы в случае выявления упущенных статей или возникновения новых видов потоков.

На следующем этапе проводится пересмотр структуры предприятия. Для целей бюджетирования обычно используются два подхода к структурированию предприятия:

1. Исходя из структуры доходов / расходов. В этом случае в предприятии выделяются те подразделения, к которым можно «привязать» конкретные доходы или расходы. В таком случае в компании не остаётся доходов / расходов, которые нельзя было бы закрепить за конкретным подразделением, а также не остаётся подразделений, не являющихся источником доходов / расходов. Достоинства данного подхода в том, что при принятии управленческих решений на основе бюджета не возникает вопросов об источнике дефицита / профицита бюджета. В бюджете прослеживается вклад каждого подразделения в финансовый результат. Недостатком данного подхода является то, что зачастую некоторые подразделения не могут напрямую управлять расходами, источником которых они являются [4]. В таком случае отнесение дефицита на эти подразделения не будет конструктивным шагом при принятии управленческого решения. Кроме того, построение систем стимулирования персонала по данным бюджетирования в таких подразделениях становится невозможным.

2. Второй подход позволяет избежать недостатков, присущих первому. В этом случае в структуре предприятия выделяются подразделения, соответствующие конкретным лицам, уполномоченным принимать решения и управляющим бюджетными потоками. Обычно это линейные руководители подразделений. Потоки, которые не относятся к какому-либо конкретному сотруднику, относят на административное подразделение. Достоинства данного

подхода прямо противоположны недостаткам предыдущего. Он позволяет управлять профицитом / дефицитом бюджета, закрепляя управленческие решения за конкретными лицами, руководителями подразделений. Кроме того, такая бюджетная структура позволяет построить эффективную систему стимулирования персонала, основанную на бюджетных показателях. Недостатком данного подхода является то, что при отсутствии должного контроля над фактами хозяйственной деятельности значительная часть расходов будет отнесена на административное подразделение и, таким образом, снизит эффективность принимаемых управленческих решений.

Далее все подразделения также кодифицируются. При этом они также могут быть объединены в группы (управления).

Заключительным этапом постановки бюджетирования показателей является выбор конечных бюджетов. С целью экономии ресурсов мы рекомендуем предприятиям малого бизнеса ограничиться двумя бюджетами: бюджетом доходов и расходов (БДР) и бюджетом движения денежных средств (БДДС) [5]. Составление отдельных бюджетов по подразделениям и показателям нецелесообразно, вместо этого рекомендуем ограничиться горизонтальной и вертикальной развёрткой бюджетов.

Вкратце опишем суть каждого бюджета и их назначение. БДДС – это форма, отражающая движение денежных средств (плановое или фактическое) на расчётном счёте или в кассе предприятия. Данные движения отражают все поступления и выбытия денежных средств в результате хозяйственной деятельности. Данная форма обеспечивает сбалансированность поступлений и выбытий денежных средств, а также обеспечивает отсутствие «кассовых разрывов» (ситуация, когда на расчётном счёте / в кассе нет достаточных средств для оплаты возникших обязательств в данный момент).

БДР – форма, отражающая баланс доходов и расходов предприятия в конкретный период. Он служит источником данных об экономической эффективности предприятия / подразделения в конкретном периоде за счёт корректного сведения доходов и расходов.

Внешне БДР и БДДС имеют схожую структуру. Однако основное их различие состоит в том, что БДР формируется по методу «начисления» (доходы и расходы определяются по периоду, в котором они были реально понесены, а не по периоду оплаты), а БДДС – по «кассовому» методу.

После определения целевых бюджетов процедура подготовки бюджетирования на предприятии может считаться завершённой. Далее следует перейти к описанию бюджетного процесса. В первую очередь следует понимать, что процесс бюджетирования состоит из двух параллельных процессов: составления плановых бюджетов и составления фактических бюджетов. Поскольку процесс планирования на каждом предприятии имеет определённую специфику, ограничимся лишь описанием общих требований к плановым бюджетам: они должны формироваться заблаговременно, до начала периода, и корректироваться исходя из данных предыдущих периодов.

Предлагаемая нами процедура фактического бюджетирования строится следующим образом.

Специалист бухгалтерии, ответственный за осуществление платежей / регистрацию поступлений, в ходе деятельности ведёт журнал платежей / поступлений, в котором отражает все акты хозяйственной деятельности в соответствии со сформированным бюджетным классификатором. Например, в апреле 2013 г. отдел продаж заработал 200 тыс. руб., которые поступили в мае 2013 г. Специалист вносит в реестр (в формате электронной таблицы) три записи:

1.2013.04.07.01.01.200000 (БДР; 2013 год; апрель; подразделение «отдел продаж; доходы; выручка от продаж; 200 000 рублей);

2.2013.05.07.01.01.200000 (БДДС; 2013 год; май; подразделение «отдел продаж»; доходы; выручка от продаж; 200 000 рублей);

1.2013.04.07.03.01.12000 (БДР; 2013 год; апрель; подразделение «отдел продаж»; налоги; Налог по УСНО; 12 000 рублей).

А также вносит в июле, после уплаты квартального налога по УСНО, запись:

2.2013.07.07.03.01.12000 (БДДС; 2013 год; июль; подразделение «отдел продаж»; налоги; налог по УСНО; 12 000 рублей.)

Каждое число вносится в отдельный столбец электронной таблицы с соответствующим заголовком. В нашем примере это Бюджет; год; месяц; подразделение; статья; субстатья; сумма. После чего, по итогам периода, полученный реестр с помощью инструмента «сводная таблица» трансформируется в готовую таблицу, в которую останется лишь добавить итоговые показатели. Такие таблицы могут быть достаточно легко и быстро детализированы при возникновении потребности, поскольку в них заложена максимальная детализация информации каждого акта.

Таким образом, используя предложенную нами методику, любое предприятие малого

бизнеса может быстро и эффективно наладить систему бюджетирования основных показателей, без затрат значительных финансовых ресурсов.

1. *Карпов А. Е.* 100 % практического бюджетирования. Кн. 1. Бюджетирование как инструмент управления. – М. : Результат и качество, 2003. – 392 с

2. *Макарова Е. В.* Система бюджетирования в управлении персоналом организации :

учеб.-метод. пособие. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2008. – 96 с.

3. *Управленческий учет* / под ред. А. Д. Шеремета. – М. : ФБК-Пресс, 1999. – 294 с.

4. *Цветков М. С.* Бюджетирование как реальный инструмент управления бизнесом // Генеральный директор. – 2008. – № 8 – С. 13–15.

5. *Щиборщ К. В.* Бюджетирование деятельности промышленных предприятий России. – М. : Дело и Сервис, 2004. – 592 с.

РЫНОК ТРУДА МОНОГОРОДА: РОССИЙСКАЯ МОДЕЛЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ¹

LABOUR MARKET OF A MONOTOWN: THE RUSSIAN MODEL OF FUNCTIONING

А.В. Санников

A.V. Sannikov

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (г. Москва)

Рассматриваются вопросы, касающиеся методологических подходов к воспроизводству качественной рабочей силы как необходимого условия сбалансированного рынка труда моногорода, а также теоретические аспекты функционирования рынка труда, раскрываются вопросы долгосрочного равновесия и сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на этом рынке.

The article considers issues of methodological approaches to the reproduction quality of the labour force as a necessary condition of a balanced labour market towns, as well as theoretical aspects of the labour market functioning, considers the questions of long-term equilibrium and balance of demand and supply of labour in this market.

Ключевые слова: рынок труда, моногород, модель функционирования рынка труда.

Keywords: labour market, monotown, model of the labour market functioning.

По мере формирования российского рынка труда проблема региональных рынков труда в процессе ускорения социально-экономического развития страны выходит сегодня на одно из первых мест. Это свидетельствует о том, что по величине региональных различий Российская Федерация значительно опережает не только развитые, но и развивающиеся страны. Как отмечают авторы доклада «Экономическая дифференциация регионов: оценка, динамика, сравнения», подготовленного московской компанией «Финансовые и бухгалтерские консультации», если в США или Европе ВРП на душу населения различается по территориям в 3–5 раз, то в России – более чем в 25 раз [1].

В настоящее время в России исследованием проблем регионального развития занимается ряд видных ученых. Различные аспекты данных вопросов рассмотрены в работах А.Г. Гранберга, Н.П. Кетовой, Н.Н. Колосовского, О.В. Кузнецовой, Б.Л. Лавровского, Н.И. Лариной, В.Н. Лексина и др. Особо следует выделить «сибирскую школу», которую представляют М.К. Бандман, В.В. Карпов, В.И. Клисторин, В.В. Кулешов, А.С. Маршалов, А.С. Новоселов, В.Е. Новоселов, В.Е. Селиверстов, С.А. Суспицын, Р.И. Шнипер.

Но при этом надо отметить, что до недавнего времени особенностью исследований по данной тематике являлось то, что в большинстве работ авторы не спускались на уровень муниципальных образований, ограничиваясь суб-

федеральным уровнем. В настоящее время 90 % населения России проживает в городах [2].

В последнее время происходит понимание того, что именно развитие микрорегионов внутри территории и их эффективное взаимодействие в конечном итоге определяют общерегиональные показатели. Поэтому объектами региональной политики должны быть местные административно-территориальные единицы. Среди значимых исследований в этом направлении можно отметить работы авторских коллективов под руководством П.А. Ореховского и С.А. Суспицина.

Проведенный анализ научной литературы показал, что стандартная терминология для характеристики феномена региональных различий пока не выработана. Большинство авторов не конкретизируют понятия, часто используют их как синонимы, либо определяют одно через другое. Наиболее часто употребляемые термины для характеристики региональных различий следующие: «неравномерность», «асинхронность», «диспропорции», «дисбаланс», «неоднородность», «дифференциация», «асимметрия».

Глобализация мировых экономических процессов, вступление России в ВТО активно влияют на формирование национальных экономик, оказывая давление на рынок труда, требуя преобразования не только форм и методов хозяйствования, но и изменений в условиях воспроизводства рабочей силы.

¹ Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках государственного задания высшим учебным заведениям в части проведения научно-исследовательских работ на 2014–2016 гг., проект № 2378.

Важная роль воспроизводства проявляется в том, что его отдельные характеристики будут формировать предложение рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе. Таким образом, выявляется прямая связь между воспроизводством трудовых ресурсов и структурным соответствием спроса и предложения на рынке труда. Эта связь сегодня наиболее остро проявляется в моногородах. Ее выявление обеспечивает достижение социально-экономических целей развития моногорода, включая изменение институциональной среды его экономики, повышение эффективности распределения и перераспределения ограниченных ресурсов, создание условий для стабильности потребительского рынка, стимулов экономическому агенту для инновационного развития и лучшего использования ресурсов, установление политики формирования цен, близких к предельным затратам, формирование новых эксплуатационных и потребительских характеристик продукции, в том числе расширение ассортимента многообразия и создание в целом условий для обеспечения максимально благоприятного благосостояния населения города.

По нашему мнению, монопрофильные населенные пункты – это населенные пункты, экономическая деятельность которых тесно связана с единственным градообразующим предприятием или группой тесно интегрированных между собой градообразующих предприятий, как правило, одного профиля. Градообразующим предприятием является производственное предприятие, на котором занята значительная (основная) часть работающих граждан населенного пункта, в связи с чем оно определяющим образом влияет на занятость населения, воздействует на инфраструктуру и социальные проблемы.

Бывшим Президентом Российской Федерации Д.А. Медведевым (поручение от 9 ноября 2009 г. № Пр-2989) и рядом поручений Правительства Российской Федерации перед Министерством регионального развития Российской Федерации была поставлена задача по координации деятельности в вопросах реализации государственной поддержки по диверсификации экономики монопрофильных муниципальных образований.

В ходе указанной работы Минрегионом России были разработаны критерии отнесения населенных пунктов к категории «монопрофильных», на основе которых был сформирован общий перечень моногородов, состоящий из 333 населенных пунктов, расположенных в 55 субъектах Российской Федерации, в которых на начало 2009 г. проживало 16,1 млн чел. Ука-

занный перечень был сформирован на основе предложений, представленных субъектами Российской Федерации, и утвержден протоколом заседания Правительственной комиссии по повышению устойчивости развития российской экономики от 22 декабря 2009 г. № 25 (с изменениями в соответствии с приказом Минрегиона России от 23 декабря 2011 г. № 597 «Об актуализации перечня моногородов»).

Основными критериями отнесения населенных пунктов к монопрофильным являются:

– наличие предприятия или нескольких предприятий, осуществляющих деятельность в рамках единого производственно-технологического процесса, на котором занято на основной работе более 25 % экономически активного населения;

– наличие в населенном пункте предприятия или нескольких предприятий, осуществляющих деятельность в рамках единого производственно-технологического процесса, на долю которых приходится более 50 % объема промышленного производства.

В связи с изменением ситуации на градообразующих предприятиях и в целом в монопрофильных населенных пунктах на основании решений, принятых межведомственной рабочей группой при Минрегионе России, в указанный перечень вносились изменения. В настоящее время приказом Минрегиона России «Об одобрении решения межведомственной рабочей группы по развитию территорий с особым статусом» утвержден перечень из 342 монопрофильных населенных пунктов [3].

В период кризиса 2009–2011 гг. реализация в монопрофильных населенных пунктах дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации позволила, на наш взгляд, сохранить стабильность на рынке труда данных территорий, поддержать занятость населения моногородов, в том числе работников градообразующих предприятий.

В 2010 г. в целях снижения напряженности на рынке труда моногородов Правительством Российской Федерации было принято решение о дополнительном выделении отдельным субъектам Российской Федерации средств субсидий из федерального бюджета на реализацию дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда моногородов, уровень регистрируемой безработицы в которых превышает среднероссийский уровень безработицы (2,9 % от численности экономически активного населения по состоянию на февраль 2010 г.).

Дополнительное финансирование получили моногорода 29 субъектов Российской Федерации. В результате все 56 субъектов Российской Федерации, на территории которых расположены монопрофильные населенные пункты, получили поддержку на реализацию мероприятий по снижению напряженности на рынке труда моногородов и поддержку занятости работников градообразующих предприятий.

В 2010 г. мероприятия по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации реализовывались во всех монопрофильных населенных пунктах со сложной ситуацией на рынке труда, в том числе на градообразующих предприятиях.

По данным органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, всего на их реализацию было израсходовано 5,9 млрд руб. средств консолидированного бюджета, в том числе 5,6 млрд руб. средств субсидии из федерального бюджета.

В мероприятиях приняли участие 425,0 тыс. человек, проживающих в монопрофильных населенных пунктах (3 % от численности населения моногородов).

Учитывая положительное влияние реализации в 2009–2010 гг. региональных программ на ситуацию на рынке труда субъектов Российской Федерации и занятость населения, в 2011 г. была продолжена реализация дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда. Реализация дополнительных мероприятий была направлена на поддержание занятости населения монопрофильных населенных пунктов, повышение профессиональной и трудовой мобильности граждан, а также поддержку предпринимательской инициативы безработных граждан [4].

В 2011 г. исключительно для работников системообразующих и градообразующих предприятий, находящихся под угрозой увольнения, а также граждан, признанных в установленном порядке безработными, и граждан, ищущих работу, проживающих в монопрофильных населенных пунктах с напряженной ситуацией на рынке труда, были организованы общественные и временные работы.

В связи с улучшением ситуации на рынке труда субъектов Российской Федерации, в том числе моногородов, в 2011 г. на реализацию дополнительных мероприятий в моногородах было израсходовано 3,1 млрд руб. средств консолидированного бюджета, в том числе 2,9 млрд руб. средств субсидии из федерального бюджета. В мероприятиях приняли участие 152,7 тыс. чел., проживающих в монопрофильных насе-

ленных пунктах (1 % от численности населения моногородов).

С 1 января 2012 г. в связи со вступлением в силу Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» полномочия в области содействия занятости населения, включая оказание государственных услуг, являются полномочиями органов государственной власти субъектов Российской Федерации, поэтому во всех региональных программах предусмотрены мероприятия по содействию занятости населения монопрофильных населенных пунктов [5].

По данным органов службы занятости субъектов Российской Федерации, по состоянию на 1 сентября 2013 г. численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, проживающих в монопрофильных населенных пунктах, составила 92,7 тыс. чел., что на 10,7 тыс. чел. (или 11,5 %) меньше по сравнению с началом 2013 г. (103,4 тыс. чел.).

По данным органов службы занятости, на 1 сентября 2013 г. в 195 монопрофильных населенных пунктах уровень регистрируемой безработицы не превышает среднероссийский показатель – 1,2 % от численности экономически активного населения.

В 147 монопрофильных населенных пунктах уровень регистрируемой безработицы превышает среднероссийский показатель, в 58 из них среднероссийский показатель превышен в 2 и более раза.

Говоря о развитии моногородов, следует иметь в виду, что часть представителей нового класса собственников ведет себя безответственно по отношению к социальной инфраструктуре региона, где расположены предприятия. Конечно, существуют и отдельные собственники, которые берут на себя повышенные социальные обязательства, в том числе предлагают своим сотрудникам дополнительные медицинские страховки и пенсии, но их количество не велико.

В связи с этим считаем целесообразным использовать идеи концепции взаимодействия цепочки добавочной стоимости Д. Хамфи и Х. Шмитца для повышения привлекательности инвестиционных программ моногородов. Ее суть – соединение концепции кластера (связь на локальном уровне) и цепочки добавления стоимости (связь на глобальном уровне) при объяснении процесса конкурентоспособности стран и регионов.

Концепция технико-экономической пирамиды К. Фримена утверждает, что в каждом

цикле (типа «длинных волн» Н.Д. Кондратьева) существует одна базовая технико-экономическая парадигма, определяющая приоритетное положение одной из отраслей промышленности. Так как каждая парадигма проходит в своем развитии традиционные фазы жизненного цикла, то в период смены технико-экономической парадигмы страны, находящиеся на более низком уровне развития, получают возможность догнать более развитые страны. Такая возможность напрямую относится и к моногородам.

Разрабатывая механизмы повышения конкурентоспособности отдельных территорий, включая моногорода, необходимо учитывать неравномерность развития градообразующих предприятий и определить каналы сближения их развития с базовыми предприятиями, не оставляя эту проблему на волю стихийных рыночных сил. Такой подход основывается на положениях теории региональной инновационной системы Б. Асхайма и А. Изаксена, которая признает важную роль добавочных инноваций на эволюционной фазе развития, однако отмечает, что в случае резкой смены технико-экономической парадигмы внутренних ресурсов может не хватить для генерирования радикальных инноваций. Выход исследователи видят в создании региональной интерактивной инновационной модели, которая должна оптимально сочетать как локальные (местные, региональные), так и глобальные (экзогенные) знания.

Преимущество малой территории (в данном случае моногорода) – это более тесные связи, благодаря которым возможны доверительные отношения между партнерами, что ускоряет процессы диффузии инновации.

Таким образом, на наш взгляд, социально-экономическое развитие моногородов на инвестиционной базе возможно только при создании региональных промышленных кластеров, а реализация комплексных инвестиционных планов модернизации моногородов в рамках этих кластеров будет способствовать развитию занятости населения и стабилизации ситуации на рынке труда.

Главной задачей, по нашему мнению, которую необходимо решить, является осуществление реструктуризации и диверсификации производственной сферы моногородов и монопрофильных территориальных образований. Однако преобразования производственной сферы даже в условиях стабильной экономической ситуации могут привести на определенном этапе к росту структурной безработицы и напряженности на рынке труда.

В настоящее время в Российской Федерации продолжают дискуссии о месте и роли промышленной политики в социально-экономическом развитии моногородов. В некоторых современных научных публикациях утверждается точка зрения о второстепенной роли промышленности в экономике моногородов, что лучшей политикой было бы свертывание этого сектора и переход исключительно к «экономике услуг». В настоящее время эти воззрения мешают разработке национальной промышленной политики, не позволяя России в полной мере использовать ее громадные естественные преимущества и войти в число передовых держав мира.

Согласимся с мнением тех ученых-экономистов, которые в своих работах обосновывают зависимость общественного прогресса от научно-технического и связывают перспективы развертывания последнего с поддержкой государством предприятий промышленного производства и проведением прогрессивной промышленной политики.

В Российской Федерации в качестве основного направления развития промышленного производства на этапе 2008-го и последующих годов в правительственных документах указывается переход на инновационный путь развития в большинстве отраслей. Итогом поэтапных преобразований промышленного производства должны быть позитивные изменения в структуре производства.

Подобная инновационная модель промышленной политики способствует, по нашему мнению, поддержанию научно-технического потенциала страны, ее конкурентоспособности на международной арене, созданию рабочих мест внутри страны и обеспечивает внутренний спрос, а также ориентирует на развитие машиностроительного комплекса с высокой добавленной стоимостью производимой продукции.

В целях диверсификации экономики монопрофильных населенных пунктов, ухода от монозависимости, а также для развития альтернативных видов деятельности, с 2010 г. разрабатываются и реализуются комплексные инвестиционные планы модернизации моногородов.

Так, в 2010 г. в соответствии с решением Правительства Российской Федерации 35 моногородам, где были отмечены негативные тенденции социально-экономического развития, оказана государственная поддержка за счет средств федерального бюджета в общем объеме 22,7 млрд руб.

Основными направлениями мер государственной поддержки моногородам в 2010 г. за счет средств федерального бюджета являлись: софинансирование работ по строительству, реконструкции, модернизации инфраструктурных объектов (коммунальная и дорожная инфраструктура) в целях реализации инвестиционных проектов, способствующих диверсификации экономики моногородов; реализация мероприятий по развитию и поддержке малого и среднего предпринимательства; реализация дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынках труда; проведение капитального ремонта жилого фонда, находящегося в аварийном состоянии.

В 2011 г. Минрегионом России совместно с Минфином России и заинтересованными федеральными органами исполнительной власти при участии Внешэкономбанка был разработан и принят Комплекс мер, направленных на содействие развитию экономики монопрофильных муниципальных образований, на 2011 и 2012 гг. (далее – Комплекс мер), предусматривающий координацию действий и консолидацию усилий федеральных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления моногородов и государственных корпораций [6].

Следует отметить, что Комплекс мер предполагает создание условий для развития экономики моногородов на среднесрочную перспективу, при этом при формировании документа учитывался опыт и проблемы реализованных мер государственной поддержки, оказанной в 2010 г.

Комплекс мер является комплексным планом действий Правительства Российской Федерации, определяет приоритеты государственной поддержки моногородов на период 2011 и 2012 гг. и включает меры общего характера (организационные, методологические и нормативного обеспечения), а также содержит меры, направленные на улучшение инвестиционного климата в моногородах, на создание региональных институтов управления инвестиционными проектами, на развитие конкуренции и снижение зависимости экономики моногородов от результатов деятельности градообразующих предприятий.

Одна из ключевых задач Комплекса мер – создание условий максимального инвестиционного благоприятствования.

В рамках реализации мероприятий Комплекса мер Минрегионом России в декабре 2011 г. введена в промышленную эксплуатацию информационно-аналитическая система «Мо-

нитинг социально-экономического положения монопрофильных муниципальных образований», входящая в систему «ГАС Управление», которая позволяет анализировать работу комплексных инвестиционных планов (КИП) моногородов в ежеквартальном режиме.

В соответствии с п. 2 Комплекса мер разработаны рекомендации по формированию системы документов стратегического планирования развития монопрофильных муниципальных образований для учета утвержденных отраслевых стратегий Российской Федерации, стратегий субъектов Российской Федерации для корреспонденции целей и задач комплексных инвестиционных планов модернизации моногорода с целями и задачами региональных программ (энергоэффективности, инвестиционных, развития конкуренции, малого и среднего предпринимательства, адресных программ по проведению капитального ремонта многоквартирных домов и по переселению граждан из аварийного жилого фонда). Дальнейшее выделение помощи моногородам также привязано к стратегическому планированию и является одним из ключевых показателей при отборе моногородов для оказания государственной поддержки.

В 2011 г. критерием отбора стало наличие в комплексном инвестиционном плане модернизации моногорода не менее одного крупного инвестпроекта стоимостью более 2 млрд руб. или проектов, не требующих инвестиций в указанном объеме, но предусматривающих создание индустриальных и промышленных парков (с обязательным наличием не менее двух «якорных» инвесторов, софинансирование со стороны которых составляет не менее 20 % от стоимости проектов), а также высокой степени проработанности инвестиционных проектов.

В 2011 г. к перечню моногородов, получающих государственную поддержку, добавилось еще 15 населенных пунктов, на которые было выделено 1,5 млрд руб. бюджетных ассигнований на реализацию 18 инвестиционных проектов, входящих в КИП отобранных моногородов.

По данным анализа КИП модернизации данных населенных пунктов, реализация инвестпроектов в этих городах позволит в период с 2012 по 2015 гг. создать более 50 тыс. рабочих мест.

В целях осуществления контроля за ходом реализации мероприятий КИП представители Минрегиона России совместно с Рабочей группой по модернизации моногородов при Правительственной комиссии по экономиче-

скому развитию и интеграции (далее – Рабочая группа) в рамках выездных мероприятий в 2011 г. посетили все 35 моногородов, получивших господдержку в 2010 г.

Одновременно, во исполнение п. 7 хода реализации Комплекса мер, Минрегион России осуществляет регулярный мониторинг социально-экономического положения моногородов, который показал эффективность хода реализации мероприятий модернизации моногородов, в первую очередь тех, что финансируются из федерального бюджета.

По данным органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные полномочия в области содействия занятости населения, на 1 января 2012 г. в 193 монопрофильных населенных пунктах уровень регистрируемой безработицы не превышает среднероссийский показатель – 1,6 % от численности экономически активного населения (на 1 января 2011 г. – 206 монопрофильных населенных пунктов).

В 142 монопрофильных населенных пунктах уровень регистрируемой безработицы превышает среднероссийский показатель (на 1 января 2011 г. – 129 монопрофильных населенных пунктов), в 33 из них среднероссийский показатель превышен в 2 и более раза.

Кроме того, Минрегионом России осуществляется координация и взаимодействие с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, а также уполномоченными органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросу реализации указанного Комплекса мер.

В перспективе, для целей оказания государственной поддержки моногородам в 2012 г. и на последующие периоды Минрегион России разработал долгосрочный программный инструмент и включил мероприятие по содействию развитию экономики монопрофильных муниципальных образований в состав государственной программы «Региональное развитие и федеративные отношения» [7].

В настоящее время Минрегионом России в рамках подпрограммы «Реализация государственной региональной политики и совершенствование федеративных отношений» проекта государственной программы Российской Федерации «Региональная политика и федеративные отношения» сформировано мероприятие «Содействие развитию экономики монопрофильных муниципальных образований», сроки реализации которого – 2013–2020 гг.

В соответствии с представленными комплексными планами модернизации экономики

333 моногородов предлагается ежегодно осуществлять софинансирование мероприятий в 30 моногородах в форме субсидий в общей сумме до 5 млрд руб. в год в период с 2013 по 2015 г., и в размере до 2 млрд руб. в год в период с 2016 по 2020 г.

Реализация данного мероприятия государственной программы позволит создавать ежегодно более 50 тыс. постоянных рабочих мест, за счет участия государства снизить инфраструктурные ограничения в целях реализации инвестиционных проектов по созданию новых производственных единиц на территории моногородов и создать благоприятный инвестиционный климат в моногородах с целью привлечения потенциальных инвесторов, а также стимулировать развитие сектора малого и среднего предпринимательства, обеспечивающего альтернативную занятость работников, высвободившихся в процессе реорганизации и модернизации градообразующих предприятий.

Основная задача государственной поддержки состоит в снижении степени зависимости экономики моногородов от деятельности градообразующих предприятий и уменьшении напряженности на рынке труда моногородов.

Таким образом, в рамках государственной программы «Региональная политика и федеративные отношения» общая сумма бюджетных ассигнований по мероприятию «Содействие развитию экономики монопрофильных муниципальных образований» (с 2013 по 2020 г.) составит 25 млрд руб., что позволит оказать финансовую поддержку каждому из 333 моногородов перечня в объёме до 100 млн руб., выделенных на строительство и модернизацию инженерной и дорожной инфраструктуры, необходимой для реализации инвестиционных проектов модернизации экономики моногородов.

К 2015 г. в результате реализации мероприятий комплексных инвестиционных планов модернизации 35 моногородов планируется создать более 200 тыс. постоянных рабочих мест, а к 2020 г. – более 215 тыс. постоянных рабочих мест в первых 50 моногородах, которым была оказана государственная поддержка.

На основе проведенного анализа данных федеральных органов исполнительной власти, можно сделать вывод, что реализация КИП модернизации моногородов и диверсификации производственных предприятий в течение 2009–2012 гг. позволила оптимизировать численность градообразующих предприятий. В целом за указанный период прослеживается тенденция снижения среднесписочной численности

ности работников данных организаций. Вместе с тем отмечается увеличение примерно на 20 % среднесписочной численности работников градообразующих предприятий отдельных таких отраслей, как нефте- и газодобывающий комплекс, металлургическая промышленность, строительство.

Комплексная реализация мер по развитию монопрофильных населенных пунктов, в том числе по содействию занятости населения, дает положительные результаты в решении вопросов создания новых рабочих мест и удовлетворения потребности населения в трудоустройстве.

В целях снижения напряженности на локальных рынках труда отдельных монопрофильных населенных пунктов органам исполнительной власти соответствующих субъектов Российской Федерации необходимо ускорить разработку и реализацию комплексных инвестиционных планов модернизации моногородов, а также принять адресные меры по содействию занятости населения, включая высвобождаемых работников градообразующих организаций, предусмотрев соответствующие мероприятия в программах социально-экономического развития и региональных программах содействия занятости населения.

1. Николаев И. А., Точилкина О. С. Экономическая дифференциация регионов: оценка, динамика, сравнения. – URL: http://www.fbk.ru/upload/images/regions_doklad.pdf.

2. Писаренко Д. Москве пора в Сибирь? // Аргументы и Факты. – 2013. – № 38. – С. 3.

3. Об одобрении решения межведомственной рабочей группы по развитию территорий с особым статусом : приказ Министерства регионального развития РФ от 26 июля 2013 г. № 312. – URL: <http://www.minregion.ru/documents/2926?locale=ru>.

4. О предоставлении в 2011 г. субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации : постановление Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2009 г. № 1011. – URL: <http://www.rg.ru/2009/12/21/trud-subsidii-dok.html>.

5. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 361-ФЗ.

6. Комплекс мер, направленных на содействие развитию экономики монопрофильных муниципальных образований на 2011 и 2012 годы : утв. Первым заместителем Председателя Правительства Российской Федерации, Председателем Правительственной комиссии по экономическому развитию и интеграции И. И. Шуваловым от 25 апреля 2011 г. № 1859п-П16.

7. Об утверждении государственной программы РФ «Региональное развитие и федеративные отношения» : распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 марта 2013 г. № 435-р. – URL: <http://www.rg.ru/2013/04/01/federaciya-site-dok.html>.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ДОСТИЖЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА

STRATEGIC CAREER MANAGEMENT AS A TOOL FOR ACHIEVING THE COMPETITIVE STRENGTH OF PERSONNEL

С.И. Сотникова, Н.З. Сотников
S.I. Sotnikova, N.Z. Sotnikov

Новосибирский государственный университет экономики и управления

Рассмотрены теоретические основы стратегического управления карьерой: необходимость, возможность, особенности и ограничения. Исследованы сущность и содержание системы конкурентоспособности человеческих ресурсов. Предложена классификация конкурентной позиции работников в целях управления карьерой. Раскрыта сущность моделей стратегического управления карьерой.

The article considers the theoretical foundations of the strategic career management: necessity, possibility, peculiarities and limitations. The essence and contents of HR-competitiveness system were studied. Classification of the competitive position of the employee for the career management was offered. Models of strategic career management were investigated.

Ключевые слова: стратегическое управление карьерой, конкурентоспособность человеческих ресурсов, конкурентная позиция работника

Keywords: strategic career management, HR-competitiveness, competitive position of employee.

В современных реалиях становления информационного общества, трудосберегающего и интеллектуальноемкого характера научно-технического прогресса экономическое процветание общества все больше зависит не столько от используемых материально-вещественных условий производства, сколько от конкурентоспособности человеческих ресурсов [1–3]. Способность создавать и удерживать конкурентное преимущество человеческих ресурсов – жизненно важный фактор роста и процветания любого экономического субъекта (работника, домохозяйства, организации, региона, страны, т. д.).

Осознание стратегической ценности конкурентоспособности человеческих ресурсов с необходимостью обуславливает становление и развитие нового подхода к управлению карьерой сотрудников. В условиях необходимости постоянно внедрять новые бизнес-инициативы возрастает объективная необходимость разработки и реализации совокупности направленной деятельности экономического субъекта по воспроизводству конкурентоспособности работников, ориентированных на длительную жизнеспособность организации в изменяющихся условиях. На смену парадигме управления карьерой, ориентированной на поиск и рациональную расстановку по рабочим местам ра-

ботников с ярко выраженными конкурентными преимуществами, приходит парадигма, предусматривающая активизацию стремления работника к осознанному формированию долгосрочного превосходства над конкурентами. В этом случае работник не только действует в соответствии с необходимостью, но, выявляя и развивая свои созидательные способности, достигает более высоких результатов деятельности по сравнению с рыночными для решения как текущих, так и стратегических задач.

Управлять карьерой – значит создавать условия для непрерывного улучшения работником достигаемых уровней конкурентоспособности.

Новый подход к управлению карьерой основан на убеждении, что если трудоспособному индивиду предоставить право самостоятельно решать вопрос о динамике профессиональной и организационной карьеры, то предпочтения в выборе форм, методов и границ достижения конкурентного превосходства могут остаться неизменными или даже ухудшиться. Иначе говоря, игнорирование усилий по стимулированию человека к формированию осознанного стремления к совершенствованию своей конкурентной позиции будет способствовать развитию карьерного популизма.

Карьерный популизм связан, с одной стороны, с внутренним убеждением человека, что для удовлетворения возникших у него потребностей в карьере он не располагает реальными возможностями или личными достоинствами. С другой – с восприятием карьеры как самостоятельного процесса, поскольку карьера, являясь фактором мотивации, сама по себе способствует повышению внутренней заинтересованности работника в профессиональном и должностном росте, и не требуется дополнительное вмешательство в этот процесс. В конечном счете, активизация карьерного популизма ведет к смещению у экономических субъектов мировоззренческих ориентиров и предъявляемых ценностей к карьере, неправильными представлениями о сущности и динамике деловой карьеры, субъективному ограничению возможностей для личностной и профессиональной самореализации, отсутствием поддержки процессов индивидуальной самоорганизации карьеры, возникновению различных отклонений карьеры от нормы (включая стагнацию, дауншифтинг и апшифтинг, кризисы, номадизм и др.), предъявлению повышенных требований к гарантии и защите карьеры.

Парадигма управления карьерой, наполняясь в современных условиях новым социально-экономическим содержанием, существенно меняет основополагающие принципы и содержание рассматриваемого процесса, позволяющие придать ему новый качественный уровень, характерный для современного этапа развития общества. Все более пристальное внимание в теории и практике управления карьерой уделяется стратегическому подходу, методологической базой которого являются системный и ситуационный подходы.

Стратегическое управление карьерой – это подход к принятию решений относительно самоактуализации (профессиональной и личностной) работников, позволяющее достичь им устойчивой конкурентоспособности в долгосрочной перспективе с учетом происходящих и предстоящих изменений во внешней и внутренней среде экономического субъекта.

В рамках стратегического управления карьерой управляющие воздействия, во-первых, должны быть интегрированными в бизнес-стратегию организации и содействовать синергетической конкурентоспособности персонала в условиях организационной среды, которая ставит противоречащие друг другу карьерные цели работодателя и наемных работников. Во-вторых, вносить вклад в создание корпоративной ценности человеческих ресурсов с

учетом наиболее полного удовлетворения личных потребностей в самореализации каждого работника. В-третьих, должны быть или наиболее эффективными (максимально выгодными для решения поставленной задачи при имеющихся ресурсах), или наиболее экономичными (достижение поставленной задачи при минимальных затратах). В-четвертых, поддерживаются руководителями на всех уровнях управления посредством формирования особой культуры, которая благоприятствует формированию устойчивой готовности каждого работника к воспроизводству своих конкурентных преимуществ.

Стратегический подход к управлению карьерой, равно как и все другие, не универсален: его возможности не безграничны. Стратегическое управление карьерой, во-первых, играет роль стратегического видения карьеры, генерируя и уточняя идеи о желаемом личном, профессиональном и должностном развитии человека в процессе жизнедеятельности. Описание желаемой карьеры предстает как совокупность качественных пожеланий к изменению во взглядах, позиции, поведении человека, способствующих достижению конкурентного превосходства (определенных выгод) в определенных жизненных аспектах.

Во-вторых, оно не является в реальности формальным, хорошо сформулированным и линейным процессом, который бы логично вытекал из бизнес-стратегии, кадровой стратегии. Стратегия управления карьерой возникает со временем в ответ на развивающуюся ситуацию, на внешние обстоятельства. Стратегия может спонтанно формироваться как адаптивная ответная реакция на изменение внешней и внутренней среды экономического субъекта.

В-третьих, предстает не как единый универсальный комплекс принципов, методов, процедур и схем управляющих воздействий на карьеру, т. е. невозможно выделить некоторый нормативный способ его осуществления. Причины неалгоритмируемости стратегического управления карьерой лежат в природе самой карьеры работника: карьера – это открытая система, для которой характерен феномен эквививальности. Иначе говоря, устойчивость в потоке социальной жизни человек может достичь за счет варьирующих факторов, процессов и методов совершенствования жизнедеятельности, при этом не существует единого наилучшего способа.

В-четвертых, оно основывается на стратегическом карьерном планировании, идеология которого базируется на предположении о не-

возможности с достаточной степенью точности предсказывать долгосрочные тенденции управления карьерой. Поэтому при этом управлении достаточно высок риск негативных последствий ошибки в оценке тенденций управления карьерой.

В-пятых, стратегическое управление карьерой определяется как технология управления в условиях повышенной нестабильности факторов внешней среды и их неопределенности во времени. Эффективность стратегического управления карьерой часто зависит от способности удачно выбрать время для небольших вмешательств – так, чтобы сила естественных организационных процессов усиливала воздействие вмешательства, а не подавляла их. Следовательно, эффективность стратегического управления карьерой в большей мере зависит от адаптивности стратегических планов в быстроменяющейся среде. Адаптивность стратегических планов обеспечивается внутренними возможностями экономического субъекта и их изменением в направлении, позволяющем создать уникальную выгодную позицию для него на рынке труда.

В-шестых, оно предполагает создание и поддержание стратегической организационной архитектуры, нацеленной на изменения, являющейся гибкой и не имеющей жестких структур. Однако для достижения организационных карьерных целей необходимо наряду со стратегическим управлением, опосредующим процессы личного и профессионального развития с учетом будущего распределения работников в стратифицированной системе разделения труда с учетом их конкурентной позиции, также выделить и оперативное, ориентированное на активизацию имеющихся конкурентных преимуществ для решения текущих целей.

В этой связи возникает объективная трудность создания такой структуры организационной архитектуры, которая бы позволила развивать и предпринимательский, и приростный виды организационного поведения.

Объектом стратегического управления карьерой является способ воспроизводства конкурентоспособности человеческих ресурсов, а не люди и их деятельность и т. п. Конкурентоспособность человеческих ресурсов воспроизводится на различных уровнях: на эгоуровне (индивидуальном, на уровне отдельного работника), на микроуровне (корпоративном, на уровне организации, предприятия), на макро- и мезоуровнях (государственном, региональном). Таким образом, в системе конкурентоспособности человеческих ресурсов следует выделять *конкурентоспособность трудовых ресурсов, персонала и отдельного работника*.

Конкурентоспособность работника – это способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей. Конкурентоспособность работника (K_p) находится в функциональной зависимости от деловой (D_p) (в том числе профессиональной (D_p^n) и организационной (D_p^o)) и личностной (L_p) (или вне-служебной) карьеры¹:

$$K_p = f(D_p, L_p) = f(D_p^n, D_p^o, L_p).$$

Взаимодействие карьеры на работе и вне работы определяет конкурентную позицию работника (табл. 1), т. е. возможности его влияния на работодателя в определенном сегменте рынка труда в сравнении с работниками-конкурентами для достижения целей карьеры.

Таблица 1

Виды конкурентной позиции работников

Выраженность ориентации работника на деловую карьеру (D_p)	Выраженность ориентации работника на личностную карьеру (L_p)		
	Высокая	Средняя	Низкая
Высокая	С1 нежизнеспособная	А2 сильная	А1 доминантная
Средняя	В1 слабая	С2 надежная	А3 благоприятная
Низкая	В3 худшая	В2 случайная	С3 ситуативная

Конкурентоспособность персонала (K_n) комбинирует разнородные индивидуальные конкурентоспособности i -тых работников (K_{p_i})

на началах тесной кооперации и разделения труда: $K_n = f(K_{p_1}, K_{p_2}, K_{p_3}, \dots, K_{p_n})$. Объединяя конкурентоспособности отдельных работ-

ников, связанных друг с другом посредством взаимного обмена деятельностью, экономический субъект стремится достичь синергетических конкурентных преимуществ в труде. Конкурентоспособность персонала является относительным состоянием и зависит от множества факторов и, прежде всего, от стратегии развития и жизненного цикла организации, от степени открытости кадровой политики, от организационной культуры и т. д.

Конкурентоспособность трудовых ресурсов (K_{mp}) – комплекс личностных и поведенческих характеристик трудоспособного населения, определяющий успех его участия в социально-экономической деятельности той или иной территории. Конкурентоспособность трудовых ресурсов характеризуется выгодными отличиями человеческих ресурсов данной территории от территорий-конкурентов по степени удовлетворения рыночной потребности в процессе труда: $K_{mp} = f(K_{n1}, K_{n2}, K_{n3}, \dots, K_{nj})$, где K_{nj} – конкурентоспособность j-го персонала.

Поскольку работник включен в организационный процесс поддержания конкурентоспособности бизнеса, то это, с одной стороны, заинтересовывает работника в повышении корпоративной конкурентоспособности персонала в той степени, в какой он находит в ней возможность для повышения своей индивидуальной конкурентоспособности, а с другой – обеспечивает работнику устойчивость в потоке социальной жизни. Чем стремительнее организационное движение, тем опаснее замедление личного (индивидуального) движения конкурентоспособности.

Исходя из сказанного выше, конкурентоспособность работника K_{pi} не может и не должна формироваться выше и существовать дольше, чем существует конкурентоспособность персонала K_{nj} и трудовых ресурсов K_{mp} , элементом которых она является. Данное соотношение справедливо и относительно конкурентоспособности персонала: для того, чтобы конкурентоспособность персонала имела прогрессивную тенденцию к возрастанию, регион и страна должны развивать конкурентоспособность трудовых ресурсов K_{mp} более быстрыми темпами, чем конкурентоспособность персонала конкретной организации K_{nj} . Целесообразность и возможность повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов в стране выше, соответственно, чем в регионе и в конкретной точке бизнеса (т. е. в организации).

Следовательно, достижение устойчивости системы конкурентоспособности человеческих ресурсов в условиях рыночного разделения труда обуславливается диалектическим взаимодействием трех уровней конкурентоспособности на рынке труда – макроуровня (трудовые ресурсы), микроуровня (персонал), эгоуровня (работник): $K_{mp} \succ K_n \succ K_p$. Соблюдение пропорциональности в системе конкурентоспособности человеческих ресурсов приводит в действие механизмы карьеры работника, опосредующие процессы воспроизводства его конкурентоспособности в социуме:

1) механизм личной карьеры L_p , активизирующей поиск наиболее подходящего баланса между личной и профессиональной жизнью с учетом собственных целей, желаний и установок, связанных с трудовой и иной деятельностью на протяжении рабочей жизни;

2) механизм профессиональной карьеры работника D_p^n , создающий условия для профессионального развития и предполагающий воспроизводство его конкурентных преимуществ на протяжении рабочей жизни;

3) механизм организационной карьеры D_p^o , связанный с личностно-профессиональным позиционированием конкурентных преимуществ работника в стратифицированной системе разделения труда с учетом вне- и внутриорганизационной реальностей.

В этой связи карьера выступает как диалектическая система, движущей силой и источником развития которой является возникновение, становление и разрешение внутренне присущих ей противоречий между рыночными, организационными и личными потребностями в конкурентоспособности человеческих ресурсов.

Субъектом стратегического управления карьерой выступает служба управления персоналом организации и вовлеченные по роду деятельности высшие линейные и функциональные руководители, а также сами работники и собственники организации.

Предметом стратегического управления карьерой являются противоречия между готовностью (предрасположенностью) работника к воспроизводству своих конкурентных преимуществ и генеральными кадровыми целями экономического субъекта.

Стратегическое управление карьерой обладает эмпирическим характером, так как принимаются практические решения для материализации стратегического видения карьеры. Решения, возникающие в результате этой дея-

тельности, определяют три уровня стратегического управления карьерой – стратегический, управленческий, операционный.

Стратегический уровень необходимо рассматривать как часть процесса стратегического управления человеческими ресурсами, которая имеет дело с формированием устойчивой долгосрочной готовности персонала к воспроизводству своих конкурентных преимуществ и предполагает разработку регламентов верхнего уровня – общее целеполагание карьеры, карьерной политики и организационной стратегии управления карьерой.

Управленческий уровень выступает как общий подход к управлению карьерой и позволяет определить источники и методы наращивания конкурентных преимуществ человеческих ресурсов для достижения целей карьерной политики и организационной стратегии управления карьерой, т. е. сформировать функциональные стратегии (стратегии карьерного маркетинга, логистики, стимулирования, бенчмаркинга).

Операционный уровень представляет механизм реализации функциональных стратегий и определяет способы расширения стратегических возможностей работников в процессе руководства карьерой, т. е. частные стратегии – стратегии профориентации, саморазвития, профессионального клиринга, профессионально-квалификационного продвижения, стимулирования и т. д.

Логика стратегического управления карьерой в зависимости от формы, содержания и степени применимости у разных экономических субъектов может быть описана рядом моделей, а именно: 1) моделью личностного (индивидуального) управления карьерой; 2) моделью ролевого (командного) управления карьерой; 3) моделью социального (корпоративного) управления карьерой; 4) моделью ресурсной базы карьеры. Выбор модели или комбинации моделей стратегического управления карьерой ограничен имеющимися ресурсами и внешней средой экономического субъекта (табл. 2).

Таблица 2

Классификация моделей стратегического управления карьерой

Подход к управлению карьерой	Характер предрасположенности (готовности к воспроизводству конкурентных преимуществ)	
	Внутренняя, осознанная	Внешняя, стимулируемая
Рациональный (жесткий)	Модель ролевого (командного) управления карьерой	Модель социального (корпоративного) управления карьерой
Гуманистический (мягкий)	Модель личностного (индивидуального) управления карьерой	Модель ресурсной базы карьеры

Модель личностного (индивидуального) управления карьерой – это модель управления карьерой, которая нацелена на непрерывное восстановление и поддержание тех созидательных компетенций и свойств труда конкретного работника, которые создают ему определенное превосходство над работниками-конкурентами. Согласно этой модели, экономический субъект стремится достичь целей карьеры через развитие уникальных (отличительных) способностей (компетенций) отдельных работников, позволяющих формировать у них конкурентные преимущества. Последние, будучи неразрывно связаны с личностью работника, могут быть сформированы и развиты как в процессе освоения официальных программ профессиональной подготовки, так и в процессе труда по мере накопления опыта.

Модель ролевого (командного) управления карьерой ориентирована на достижение оптимального соответствия между имеющимися в

распоряжении экономического субъекта человеческими ресурсами, материальными и нематериальными активами. Иначе говоря, карьера в этой модели опосредуется не нуждами и потребностями конкретного работника, а осуществляется в той мере, в какой это экономически целесообразно для формирования и совершенствования конкурентных преимуществ бизнеса. Посредством управления карьерой происходят перемещения работника от простого труда к сложному, содержательному, от низших ступеней профессионального мастерства к высшим с учетом конкурентной позиции экономического субъекта в деловой среде.

Модель социального (корпоративного) управления карьерой – это модель вертикальной и горизонтальной синергии профессиональной и организационной карьеры работников, позволяющая достичь устойчивой и наращиваемой корпоративной конкурентоспособности всего персонала. Эта модель ориентирована на

достижение позитивного синергетического эффекта карьеры, когда величина корпоративной конкурентоспособности персонала будет больше суммы составляющих ее частей – индивидуальных конкурентоспособностей работников. Иначе говоря, социальное управление карьерой сосредоточено на нахождении для каждого работника такой рыночной ниши, в которой конкурентные преимущества у одного работника могут не только создать, но и усилить преимущества у других работников.

*Модель развития ресурсной базы карьеры*² предполагает управляющие воздействия на карьеру, обусловленные, с одной стороны, ресурсными возможностями и границами карьерной мобильности работника; с другой – организационным потенциалом приведения функциональных качеств работника в соответствие с требованиями производственного потенциала рабочих мест и с учетом субъективных предпочтений работодателей. Таким образом, работодатель ориентируется на достижение своих карьерных целей путем качественного удовлетворения потребительского спроса на должностную позицию со стороны работника [5], а работники, в свою очередь, заинтересовываются общеорганизационными целями в той степени, в какой они видят в реализации общих целей способ удовлетворить свои потребности в карьере. Совершенствуя, развивая и рационально используя ресурсную базу карьеры, экономическому субъекту удастся наращивать интеллектуальный (в том числе человеческий, социальный, организационный) капитал организации.

Итак, стратегический подход привязывает управление карьерой к долгосрочным стратегиям экономического субъекта (работника, домохозяйства, организации, региона, страны, т. д.) относительно воспроизводства конкурентных преимуществ персонала в условиях повышенной нестабильности факторов внешней среды и их неопределенности во времени. Его реализация направлена на решение триединой задачи: 1) формирование среды, в которой работники поощряют к непрерывному

воспроизводству конкурентных преимуществ; 2) распределение работников в стратифицированной системе разделения труда, позволяющее максимально использовать конкурентные преимущества каждого; 3) улучшение стратегических возможностей работников для повышения корпоративной конкурентоспособности персонала.

Примечания.

¹ Деловая карьера (или основная, ведущая) – это субъективно осознанные позиция и поведение человека, связанные с трудовым опытом и деятельностью в организационно оформленных структурах на протяжении рабочей жизни человека. Организационная карьера – это индивидуально осознанная позиция и поведение работника относительно динамики влияния, власти, авторитета, статуса в профессиональной среде, а также сферы профессиональной деятельности. Профессиональная карьера – это индивидуально осознанная позиция и поведение работника, связанные с воспроизводством его компетенции на протяжении рабочей жизни. Личностная карьера – это способ освоения и совершенствования жизнедеятельности человека вне организационных рамок профессиональной деятельности (быт, семья, досуг и т. п.) [4].

² Ресурсная база карьеры – это организационные и личные ресурсные возможности и границы карьерной мобильности работника.

1. *Апенько С. Н., Коньшунуова А. Ю.* Миссия, цель и стратегия управления персоналом // *Кадровик*. – 2007. – № 1. – С. 23–30.

2. *Масалова Ю. А.* Привлекательность рабочих мест в современных условиях // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. – 2013. – Т. 2. – № 5 (8). – С. 60–62.

3. *Половинко В. С.* Реорганизация систем управления персоналом на современном этапе // *Диспут плюс*. – 2012. – № 4 (4). – С. 25–32.

4. *Сотникова С. И.* Карьерная систематика: от личной конкурентоспособности к конкурентоспособности бизнеса // *Кадровик*. – 2010. – № 9. – С. 10–17.

5. *Шаталова Н. И.* Познание трудового потенциала работника как социальная проблема // *Дискуссия*. – 2011. – № 10. – С. 152–157.

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И МАРКЕТИНГ В ОТРАСЛЯХ И СФЕРАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2014. № 1. С. 66–70.

УДК 331.101

МОНИТОРИНГ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ НА ОСНОВЕ КОНСАЛТИНГОВЫХ ПРОЕКТОВ¹

MONITORING OF WORKING LIFE QUALITY OF UNIVERSITY TEACHERS ON THE BASIS OF CONSULTING PROJECTS

С.Н. Апенько

S.N. Apenko

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

М.В. Желновач

M.V. Zhelnovach

Омский государственный педагогический университет

На основании того, что от качества трудовой жизни в вузе зависят результаты труда профессорско-преподавательского состава и, как следствие, успешность всего вуза, раскрываются некоторые методические положения мониторинга качества трудовой жизни на основе консалтинговых проектов. В частности, описываются цель, задачи и принципы мониторинга, показатели качества трудовой жизни преподавателей, методы их оценки.

Based on the notion that the working life quality in high school affects labor results of faculty members and, as a consequence, the success of the entire university, the article reveals some methodological provisions of working life quality monitoring, based on consulting projects. In particular, there are described the purpose, objectives and principles of monitoring indicators of working life quality of teachers and methods for their evaluation.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, консалтинговые проекты, мониторинг, оценка качества трудовой жизни.

Keywords: working life quality, consulting projects, monitoring, evaluation of working life quality.

Наиболее ценным ресурсом любого вуза является его персонал, в структуре которого особое положение занимает профессорско-преподавательский состав [1]. От компетентности и результатов труда этой группы персонала зависит успешность всего вуза, его конкурентные преимущества и способность достигать стратегические ориентиры. В свою очередь, на конечные результаты труда профессорско-преподавательского состава вузов значительное влияние оказывает качество трудовой жизни, которое учеными в области экономики труда признано фактором или элементом более широкого понятия и явления – качества жизни человека [2].

Необходимо отметить дивергенцию понятия «качество трудовой жизни»: от трактовки его как совокупности различных параметров,

характеризующих условия труда, до понимания качества как организации и стимулирования труда, а также взаимоотношений внутри организации (Б. Генкин, Е. Поп, А. Кибанов, Н. Горелов, С. Третьяк, А. Михайлов, В. Цыганков, Е. Жулина, Н. Авдошина, Е. Егорова и др.).

Несмотря на различие трактовок качества трудовой жизни, общепризнанным является вывод о необходимости управления данным явлением, что предполагает систему принципов и мер, необходимых для оптимизации качества трудовой жизни посредством целенаправленного воздействия на него управляющих субъектов. Управление качеством трудовой жизни профессорско-преподавательского состава вуза невозможно без управленческого мониторинга как на уровне вуза, так и на уровне структурных подразделений, целью которого является

¹ Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках государственного задания высшим учебным заведениям в части проведения научно-исследовательских работ на 2014–2016 гг., проект № 2378.

диагностика и анализ показателей качества трудовой жизни и поиск путей его повышения. Необходимо заметить, что в настоящий момент не существует единой системы мониторинга основных показателей качества трудовой жизни профессорско-преподавательского состава вуза.

Мониторинг качества трудовой жизни надо проводить на основе эффективной методологии и методики, но вузы не всегда могут это сделать самостоятельно в силу недостаточной управленческой квалификации менеджмента, а также вероятности оппортунистического поведения, нежелания серьезных перемен, угрозы личной выгоде. Это ограничение можно снять, прибегнув к внешнему управленческому консультированию, оформив его в виде консалтингового проекта или портфеля проектов [3]. Консалтинговый проект – это технологически выстроенная партнерская деятельность, которая позволяет заказчику решить разного рода задачи по оптимизации и развитию организации с помощью консультанта. Консалтинговый проект по мониторингу качества трудовой жизни преподавателей высшей школы позволит выработать оптимальный подход к управлению качеством трудовой жизни персонала вуза, учесть специфику каждого образовательного учреждения, общую стратегию управления вузом, избежать управленческих стереотипов и шаблонного мышления. Консультанты по управленческому мониторингу, обладающие специальными компетенциями и необходимым инструментарием, имеющие большой практический опыт, способны помочь менеджменту вуза сработать на опережение при проведении мониторинга качества трудовой жизни преподавателей высшей школы, ответить на вопросы: что и как необходимо сделать, чтобы снизить кадровые риски и оптимизировать кадровые возможности. Привлечение консультантов-профессионалов, предоставляющих услугу по мониторингу качества трудовой жизни профессорско-преподавательского состава вуза, позволит использовать как новые, так и апробированные методики оценки качества. Исполнителями консалтингового проекта могут стать специалисты – как практики, так и ученые, – глубоко владеющие методологией и методикой оценки качества трудовой жизни. Например, такими внешними консультантами могут стать научные работники и преподаватели различных вузов, специализирующиеся на проблематике качества трудовой жизни, сотрудники государственных и муниципальных органов, а также специализированных научно-прикладных институтов, в

чьи функции входит мониторинг качества жизни, включая качество трудовой жизни.

Основная задача консалтингового проекта заключается в выборе верной методологии и профессиональном подкреплении её результативной методикой. Поэтому далее раскроем некоторые методологические и методические аспекты реализации мониторинга качества трудовой жизни преподавателей вуза на основе консалтинговых проектов.

Оценка качества трудовой жизни проводится на основании трех подходов к исследованию этого явления: объективной, субъективной и объективно-субъективной оценке, каждая из которых имеет свои достоинства и недостатки.

В рамках вышеназванных подходов можно выделить некоторые методики оценки качества трудовой жизни, применимые к исследованию качества трудовой жизни преподавателей высшей школы:

1. Шкала Лайкерта – используется метод суммарных оценок совокупности суждений. Респондент с позиции собственных представлений должен оценить утверждения, которые ему предлагаются в виде таблицы и выражают позитивное (присваивается максимальный балл) или негативное (присваивается минимальный балл) отношение каждого анализируемого параметра качества трудовой жизни. Исследователь создает исходный перечень непротиворечивых однозначных для восприятия суждений, которые предлагает респондентам из репрезентативной группы по отношению к той, которая будет задействована в самом исследовании. Сумма оценок каждого отдельного утверждения дает возможность выявить установку испытуемого по каждому параметру качества трудовой жизни. Исходная установка – индивидуальный балл каждого респондента равен сумме численных значений степеней его согласия, те респонденты, которые набирают высокие баллы по итоговой шкале, дают более высокие оценки по конкретному пункту опросника, нежели те, у кого по итоговой шкале был низкий балл. Далее измеряется степень, с которой то или иное утверждение разделяет испытуемых с противоположными установками, а также величина корреляции отдельного утверждения с той или другой шкалой. Затем из первичного списка отбираются суждения с наибольшей дискриминирующей способностью относительно измеряемой установки. Нейтральные утверждения считаются непригодными для построения шкалы.

2. Номограмма Харрингтона – частные показатели качества трудовой жизни преобра-

зуются в безразмерную шкалу желательности, которая предполагает пять градаций: «очень плохо», «плохо», «удовлетворительно», «хорошо», «очень хорошо». Затем определяется среднезвешенная частных уровней параметров качества трудовой жизни, а величины частных уровней определяются сопоставлением фактических данных с результатами экспертных оценок [4].

3. Анализ иерархий – методика комплексной оценки качества трудовой жизни. Выстраивается двухуровневая иерархическая структура, в которой на первом уровне обозначены заинтересованные стороны (работники, работодатели), на втором – в количественной форме использованы конкретные показатели, остальные представлены в рейтинговой шкале [5].

4. Методика визуаграфического моделирования – методика субъективной оценки технико-организационных, социально-экономических параметров качества. Для исследования субъективной составляющей качества трудовой жизни используется шестимерная модель, представляющая лепестковую диаграмму, в которой точка пересечения трех линий делит их на противоположные составляющие оценки качества трудовой жизни, причем на разных концах каждой линии находятся взаимосвязанные противоположные показатели, предназначенные для осуществления оценки. Для каждого параметра качества подсчитывается средняя величина, которая используется для построения модели [6].

5. Метод квалиметрии – разработка многомерной, выстроенной по разным основаниям классификации показателей качества трудовой жизни. Определение иерархии и номенклатуры показателей, преобразование показателей по схеме «частный – комплексный – интегральный». Выбор минимального и максимального значений как критерия оценки каждого показателя [7].

6. Шкалограммный анализ Л. Гутмана – обработка анкет, в которых согласованы шкала вопросов и шкала респондентов и допускаются только однозначные ответы респондентов по принципу «Да» / «Нет», причем если респондент выбирает один из пунктов, то автоматически выражает согласие со всеми пунктами более низкого ранга; ответы регистрируются, статистическая обработка проходит по каждому вопросу анкеты, непригодные пункты не используются в дальнейшем анализе (ошибка не более 10 %). Пункты упорядочены таким образом, что оставшиеся пункты ранжируются по убыванию, причем на первом месте пункт,

набравший самое большое количество ответов «Да», а на последнем – с которым никто не согласился.

Очевидно, что проблема управления качеством трудовой жизни находится в сфере внимания научной общественности, но эффективная методология и методика мониторинга оценки качества нуждается в дальнейшей разработке.

Под мониторингом качества трудовой жизни преподавателей вуза мы понимаем специально организованный процесс исследования, диагностики и анализа, прогнозирования и контроля изменений показателей качества трудовой жизни, а также систему мер, направленных на улучшение качества трудовой жизни, предупреждение развития негативных тенденций.

Элементами системы показателей качества трудовой жизни преподавателей высшей школы, требующими мониторинга на микро-, мини- и наноуровнях, являются состоящие из частных показателей следующие наборы показателей:

- состояние здоровья преподавателей: время отсутствия на работе из-за болезни; все болезни по основным классам болезней (полученные впервые); производственный травматизм, профессиональные заболевания (полученные впервые);

- состояние рынка труда преподавателей высшей школы: соотношение спроса и предложения на рынке труда; численность экономически активного населения; численность занятых в сфере высшего образования; численность профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений России; текущая численность кадров в высшей школе;

- условия труда преподавателей вузов, характеризующие производственную среду (наполняемость аудитории; температурно-влажностный режим и нормы освещения; тип доски – обычная, пластиковая или интерактивная; эргономичность рабочей мебели; наличие новейших средств труда (возраст 1–5 лет); производственно-лабораторная база; эстетика помещения; благоприятная звуковая среда) и трудовой процесс (численность занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда; численность работающих в высшей школе в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда; затраты на мероприятия по охране труда; соотношение рабочего времени и времени отдыха);

- образование и конкурентоспособность преподавателей: инвестиции в непрерывное образование (повышение квалификации и про-

фессиональная переподготовка, семестровые и годовые стажировки, гранты); мобильность преподавательского состава (региональный, федеральный, международный уровень); наличие мотивации у преподавателей вуза к оценке своей конкурентоспособности; владение иностранным языком;

- материальное благосостояние преподавателей высшей школы: минимальный размер оплаты труда; среднемесячная начисленная заработная плата преподавателей высшей школы; соотношение среднемесячной начисленной заработной платы преподавателей вузов с величиной прожиточного минимума; благоприятные бытовые условия; льготные кредиты;

- эффективность труда преподавателей: выполнение индивидуальных планов преподавателей; прирост научных исследований; качество методических материалов, лекций и мультимедийных презентаций к ним; участие в кафедральных научных и методических семинарах; руководство научной работой студентов; призовые места в различных конкурсах; профессиональная карьера и т. п.

Дополнительно в качестве показателей качества трудовой жизни можно использовать индикаторы проявления профессионального выгорания у преподавателей вузов [8].

Таким образом, объектом мониторинга являются названные показатели качества трудовой жизни профессорско-преподавательского состава вуза.

Субъектами мониторинга могут быть как внешние консультанты, так и менеджмент вуза: ректорат, информационно-аналитические отделы, отдел безопасности труда и жизнедеятельности, отдел менеджмента качества, отдел труда и заработной платы, юридический отдел, организационно-кадровый отдел, центр здоровья. При этом представители менеджмента вуза также могут выступить в роли внутренних консультантов и стать исполнителями внутреннего консалтингового проекта по мониторингу и управлению качеством трудовой жизни в вузе.

Целью мониторинга является исследование, фиксация и оценка показателей качества трудовой жизни преподавателей вуза, выявление тенденций изменений, осуществление прогноза изменений этих показателей и их влияния на качество вуза в целом и качество образовательных услуг, предоставляемых вузом.

Основные задачи мониторинга качества трудовой жизни преподавателей высшей школы:

- разработка карты показателей и методики оценки показателей качества трудовой жизни преподавателей вуза;

- сканирование социального пространства вуза с целью выявления уже существующей информации о некоторых показателях качества трудовой жизни преподавателей, имеющих в вузе (система стимулирования персонала, система повышения квалификации преподавателей, соблюдение трудового законодательства, аттестация преподавателей);

- отслеживание текущего состояния и прогнозирование тенденций изменения качества трудовой жизни профессорско-преподавательского состава вуза;

- снижение рисков в социальном пространстве вуза (текучесть кадров, недостаточная квалификация персонала, рост заболеваемости преподавателей).

Можно выделить следующие функции мониторинга качества трудовой жизни преподавателей вуза:

- *диагностическая функция* предполагает определение состояния показателей качества трудовой жизни в системе менеджмента качества вуза;

- *аналитическая функция* требует сравнения информации о состоянии показателей качества трудовой жизни преподавателей вуза, полученной в ходе мониторинга;

- *информационная функция* обеспечивает сбор, анализ, обработку и передачу информации, полученной в ходе мониторинга;

- *прогностическая функция* позволяет выявить тренды в изменении качества трудовой жизни, возможные траектории положительных или отрицательных изменений качества;

- *управленческая функция* состоит в коррекции и контроле изменений показателей качества трудовой жизни.

Мониторинг качества трудовой жизни должен осуществляться с соблюдением следующих принципов:

- целенаправленности, который требует четкого определения объекта исследования;

- системности и технологичности описания показателей качества трудовой жизни профессорско-преподавательского состава вуза в контексте единого информационного пространства вуза;

- достоверности и достаточности информации о показателях качества трудовой жизни преподавателей вуза;

- комплексности отслеживания динамики совокупности показателей качества трудовой жизни;

- оперативности сбора, обработки и представления информации на разных уровнях менеджмента с использованием следующих ин-

струментов: web-форм, специализированных пользовательских интерфейсов доступа к базам данных; систем аналитической обработки информации (OLAP), систем статистической отчетности (SPSS); панели индикаторов;

– полноты и непротиворечивости информации.

Для достижения цели и задач мониторинг должен базироваться на новейших технологиях и технических инструментах. Например, OLAP (On-line analytical processing) – технологии для оперативной обработки информации, включающие динамическое построение отчетов в различных разрезах, анализ данных, мониторинг и прогнозирование ключевых показателей. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) – статистический пакет для социальных наук, который дает возможность формирования и модификации баз данных практически из любых типов файлов, создание отчетов с возможностью графических иллюстраций. Использование панели индикаторов позволяет предоставить информацию для каждого иерархического уровня управления с разной степенью детализации в разных разрезах в виде, необходимом для принятия научно обоснованного управленческого решения.

Вышеназванные принципы мониторинга могут лечь в основу нового консалтингового проекта создания специализированной информационной системы оценки показателей качества трудовой жизни преподавателей вуза.

Обозначив некоторые ключевые моменты по организации и реализации мониторинга качества трудовой жизни, следует признать, что некоторые его аспекты требуют дальнейшего изучения. К важнейшим перспективным направлениям необходимо отнести уточнение совокупности показателей и методов их диагностики, нормативных значений показателей, технологии принятия управленческих решений по результатам мониторинга. Считаем также важным разработку процессного подхода к реализации мониторинга [9]. Решение этих вопросов позволит поднять на более высокий качественный уровень консалтинговые проекты по качеству трудовой жизни в вузе, выполняемые внутренними или внешними консультантами.

Можно отметить, что мониторинг качества трудовой жизни преподавателей как элемент менеджмента качества вуза предполагает не только создание научно-обоснованной сис-

темы сбора информации о состоянии показателей качества трудовой жизни, разработку и внедрение методики оценки качества, но также использование результатов мониторинга при принятии тактических и стратегических управленческих решений с целью оперативного и эффективного воздействия на производственную среду и трудовой процесс.

1. *Томская А. Г., Котельникова Т. А.* Модель компетенций как инновационный инструмент повышения эффективности труда работников // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России.* – 2013. – № 4. – С. 19.

2. *Вайсбург В. А.* Экономика труда : учеб. пособие. – М.: Омега-Л, 2011. – 376 с.

3. *Макарова Ж. А.* Управленческое консультирование в России: специфика становления и перспективы развития // *Вестн. Ом. ун-та. Серия «Экономика».* – 2013. – № 3. – С. 162–165.

4. *Миляева Л. Г.* Типовая модель управления качеством трудовой жизни персонала организации // *Экономика Алтайского края.* – 2009. – № 4. – С. 54–59.

5. *Калайдин Е. Н.* Развитие методологии количественного представления показателя качества жизни населения и качества трудовой жизни // *Теория и практика общественного развития.* – 2012. – № 4. – С. 271–273.

6. *Жеребин В. М., Алексеева О. А., Белусов О. А.* Ресурсный потенциал жизненного цикла семьи / отв. ред. В. М. Жеребин. – М.: Наука, 2010. – 247 с.

7. *Зонова О. В.* Организация мониторинга качества трудовой жизни наемных работников угольной промышленности Кемеровской области // *Технологии качества жизни.* – 2011. – № 1. – С. 25–34.

8. *Апенько С. Н., Смирнова Е. В.* Профессиональное выгорание персонала как критерий качества трудовой жизни // *Достойные условия трудовой жизни как основа развития общества : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Воронеж, 19–20 мая 2010 г.) / под ред. А. А. Федченко, В. Н. Эйтингона.* – Воронеж : Воронеж. гос. ун-т, 2010. – Т. 1. – С. 37–47.

9. *Апенько С. Н., Голубь Н. А.* Разработка проекта внедрения процессного подхода к управлению персоналом // *Вестн. Омск. ун-та. Серия «Экономика».* – 2011. – № 1. – С. 67–72.

УПРАВЛЕНИЕ РАЗМЕЩЕНИЕМ ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ГОРОДЕ MANAGEMENT OF THE PLACEMENT OF TRADE ENTERPRISE IN THE CITY

В.В. Бакаева
V.V. Bakaeva

Сибирский государственный университет путей сообщения (г. Новосибирск)

Н.В. Курушина
N.V. Kurushina

Филиал Иркутского государственного университета в г. Братске

Представлен комплексный подход к выбору места размещения объектов розничной торговли на территории города, который позволит учитывать интересы субъектов торговли: органов власти, предпринимателей, потребителей розничных торговых услуг. Применение предложенного подхода при выборе места размещения предприятий розничной торговли позволит повысить социально-экономическую эффективность отрасли на локальном рынке.

The paper presents a comprehensive approach to choice of a place of accommodation of retail trade objects in the city, which will take into account the interests of the subjects of the trade: government authorities, entrepreneurs, consumers of retail trade services. Application of the proposed approach when choosing a location retailers will improve the socio-economic efficiency of the sector on the local market.

Ключевые слова: розничная торговля, розничная торговая сеть, размещение предприятий розничной торговли, геомаркетинг, регулирование размещения предприятий торговли.

Keywords: retail, retail network, placement of retail outlets, geomarketing, regulation of placement retail outlets.

Розничная торговля сегодня – сфера деятельности, которая имеет большую социально-экономическую значимость в развитии локальных рынков. Одной из проблем развития отрасли является диспропорция в размещении торговых объектов на территории городов. Предприниматели, стараясь максимизировать прибыль, стремятся размещать магазины в районах с высокой плотностью населения и пешеходных потоков. Спальные и периферийные районы остаются не в полной мере обеспечены предприятиями торговли, розничная торговая сеть здесь характеризуется небольшим количеством магазинов с малой торговой площадью, низким качеством торгового обслуживания, большим расстоянием между торговыми предприятиями, что приводит к увеличению количества затрат, связанных с приобретением товаров, для покупателей.

Методы выбора размещения предприятия торговли, рассмотренные отечественными и зарубежными авторами ([1–4] и др.), ориентированы на интересы предпринимателей, основная цель которых – максимизация прибыли. Однако сфера розничной торговли затрагивает также интересы государства и потребителей. В «Стратегии развития торговли в Российской

Федерации на 2011–2015 годы и период до 2020 года» говорится, что «основными целями государства являются рост и повышение конкурентоспособности экономики города, рост качества жизни населения». Основная цель потребителей – «возможность получать качественные товары по приемлемым ценам и с приемлемым качеством сервиса, с минимальными затратами (времени и денежных средств), связанными с приобретением товаров» [5].

В связи с этим необходим обоснованный подход к выбору места размещения торгового объекта, который позволит соблюдать баланс целей заинтересованных групп в сфере розничной торговли. Рациональное размещение розничной торговой сети в черте населенных пунктов позволит решить две задачи: повысить доступность услуг розничной торговли для населения и обеспечить предприятиям торговли условия для их рентабельной работы.

Особенно актуален вопрос размещения для предприятий торговли, реализующих товары повседневного спроса, на поиск и покупку которых покупатель не готов тратить много времени. При выборе месторасположения таких торговых объектов предлагаем использовать разработанный нами алгоритм (см. рис. 1),

который позволит предпринимателям оценить районы в городе по уровню развития розничной торговой сети, уровню обеспеченности жителей районов города услугами торговли, выявить участки, необеспеченные услугами торговли. Для воздействия на решения предпри-

нимателей относительно размещения торговых точек и пропорционального развития розничной торговой сети города в методику включены мероприятия административного характера, цель которых – сбалансированное развитие торговой сети.



Рис. 1. Алгоритм выбора размещения предприятия розничной торговли, реализующего товары повседневного спроса на территории города

Процедура выбора месторасположения предприятия торговли включает несколько этапов.

1. *Анализ развития розничной торговой сети и выбор района города* предполагает:

а) определение плотности предприятий розничной торговли, реализующих товары повседневного спроса в различных районах города;

б) определение удовлетворенности потенциальных покупателей услугами торговли при покупке товаров повседневного спроса в различных районах города.

Плотность предприятий розничной торговли, реализующих товары повседневного спроса в различных районах города, предлагаем оценивать, используя статистические такие показатели, как количество предприятий торговли и их торговой площади, приходящихся на 1 тыс. чел. в районе (см. табл.).

Информационной базой для анализа должны стать данные комитета статистики, торговый реестр предприятий торговли города, а также собственные исследования предпринимателей.

**Оценочные инструменты анализа
уровня развития розничной торговой сети в различных районах города**

Наименование показателя	Формула для расчета	Трактовка показателя
Коэффициент плотности торговой сети (Q_N)	$Q_N = \frac{N}{S} \cdot 1000$	Количество предприятий торговли (N), приходящихся на 1 тыс. чел. в районе (S – численность населения i -го района)
Коэффициент плотности торговой сети (Q_M)	$Q_M = \frac{M}{S} \cdot 1000$	Площадь предприятий торговли (M), приходящихся на 1 тыс. чел. в районе (S – численность населения i -го района). Полученное значение показателя необходимо сравнивать с установленными нормативами

Далее необходимо определить удовлетворенность жителей районов города услугами торговли товарами повседневного спроса. С помощью анкетного опроса предприниматели смогут узнать, как жители района оценивают уровень развития розничной торговой сети в своем районе, в каких типах предприятий торговли совершают покупки, при каких обстоятельствах; сколько времени покупатель готов затратить, чтобы добраться до магазина и т. д. Опросы жителей города помогут предпринимателю оценить уровень доходов населения в районе, оценить половозрастной состав населения, предпочтения в услугах торговли и т. д. То есть позволят составить портрет потенциальных покупателей в отдельных районах города.

На основе данных о плотности розничной торговой сети и удовлетворенности жителей отдельных районов услугами торговли предприниматель принимает решение, в каком районе города необходимо разместить объект торговли.

2. *Выявление участков для размещения предприятия торговли с использованием инструментов геомаркетинга в выбранном районе города.*

Выгодное расположение магазина, реализующего товары повседневного спроса, как для предпринимателей, так и для покупателей определяется различными данными внешней среды. Выявить участки для размещения предприятия торговли на территории района города можно с помощью геомаркетинговых исследований, которые позволят провести пространственную локализацию данных. Пространственной локализацией данных называют «процесс соотнесения разных видов информации к локальной системе координат, конкретной территории, географическому месту, объекту, определенному в системе земной поверхности» [6, с. 11]. Иначе говоря, использование инструментов геомаркетинга позволит свести

в единую систему разнородные данные внешней среды (такие как плотность предприятий торговли, реализующих данный товар, плотность пешеходных потоков и плотность населения в районе) и выявить участки на территории района города, не охваченные услугами розничной торговли.

Процесс локализации выполняется следующим образом:

- выбирается картографическая основа исследуемой территории;
- осуществляется привязка точек объекта к картографической основе.

Алгоритм проведения геомаркетингового исследования размещения розничной торговой сети представлен в виде следующей последовательности действий [7, с. 160]:

1. Для того чтобы быть востребованным достаточным количеством потребителей, торговое предприятие должно располагаться в районах с большой плотностью населения. Для выявления таких зон применяются данные об этажности жилой застройки в городе, на основании которых строится карта плотности населения.

2. Чтобы уменьшить влияние конкуренции, торговое предприятие должно располагаться вне зоны обслуживания аналогичных существующих предприятий. Для определения таких зон предлагаем использовать методику определения границ торговых пространств магазина [4, с. 178], в соответствии с которой строится карта конкурентоспособности магазинов на изучаемой территории. Методом анкетирования оценивается конкурентоспособность магазинов в исследуемых районах. Зная расстояние между предприятиями торговли и их показатели конкурентоспособности, определяются равновозможные точки, т. е. те, находясь в которых, потребители будут посещать конкурентов с равной вероятностью. Полученные результаты отображаются на карте города.

3. Следующее условие удачного расположения розничного магазина – интенсивность пешеходного потока. Необходимо выявить участки, в которых плотность пешеходного потока велика. Исследование потребительских потоков проводится методом наблюдения и регистрации пешеходов по разработанному графику в будние и выходные дни, с учетом цикличности времени суток. На основе полученных данных строится карта перемещения потребительских потоков по улицам города.

4. Интеграция данных, полученных в результате построения трех карт, в единую систему. Путем наложения карт плотности населения, перемещения людей и конкуренции выявляются участки, насыщенные услугами торговли, и участки с низкой плотностью розничной торговой сети.

3. *Сравнение выявленных участков по их характеристикам.*

В результате геомаркетинговых исследований выявлены участки на территории города, которые не охвачены услугами торговли. Полученные участки находятся в разных частях районов, имеют различные характеристики: они различаются площадью и формой, уровнем арендных ставок и доходов проживающего на их территории населения, по-разному отдалены от автодорог и остановок общественного транспорта, обладают различным уровнем развития инфраструктуры и т. д.

Уровень значимости каждого отдельного критерия для предпринимателей различен и зависит от выбранной стратегии развития и типа розничного торгового предприятия. Для того чтобы выбрать конкретное месторасположение, необходим дополнительный анализ характеристик участков, чтобы из полученных результатов выявить те, на которых предприниматели будут осуществлять коммерческую деятельность наиболее эффективно. В связи с этим для сравнения участков предлагаем использовать метод экспертной оценки.

Коэффициент привлекательности (K) каждого участка зависит от определенного числа (n) i -тых факторов привлекательности. Выбор факторов привлекательности и их количество эксперты определяют самостоятельно, исходя из их целесообразности и собственного опыта. Значение факторов привлекательности ранжируется и каждому из них присваивается определенный балл весомости (L_i). При этом с учетом значимости каждого фактора присваивается свой вес (b_i), который должен отразить долю влияния каждого фактора привлекательности в общей сумме факторов привлекательно-

сти. Сумма весов приравнивается к 1. Отсутствие какого-либо фактора оценивается нулевой отметкой. Балл фактора умножается на соответствующий вес, а сумма результатов определяет коэффициент привлекательности участка.

$$K = \sum_{i=1}^n b_i \cdot L_i.$$

Чем меньше значение K , тем менее привлекателен для предпринимателя данный участок, чем выше значение K – тем больше характеристики участка соответствуют требованиям предпринимателя.

5. *Выбор участка.*

С помощью метода экспертных оценок предпринимателем выбраны приоритетные участки для организации торговой деятельности, которые будут относиться к одной из трех зон:

– зоны, привлекательные для предпринимателей;

– относительно привлекательные зоны;

– экономически непривлекательные зоны.

На данном этапе необходимо воздействие муниципальных органов власти на решение предпринимателей о выборе участка для размещения торговли. Как отмечает ряд авторов, регулирование размещения розничной торговой сети только рыночными методами «приводит, с одной стороны, к ощущению дискомфорта у населения, с другой стороны – к финансовым потерям у производителей и государственных органов (через налоги). В связи с разгосударствлением и приватизацией сформировавшегося разнообразия форм собственности (в частности, в торговле) исключается такое регулирование "жесткими" методами, но допускается сделать это "мягкими" методами через информацию и коммуникационное регулирование» [8, с. 67].

Таким образом, с помощью мероприятий, направленных на регулирование размещения розничной торговой сети, органы муниципальной власти воздействуют на решение предпринимателей о выборе того или иного участка. Мероприятия объединены в три группы: административного, экономического и организационного характера (см. рис. 2).

Мероприятия административного характера ограничивают свободу экономического выбора хозяйствующих субъектов и основаны на соответствующих нормативных актах, регулирующих размещение розничной торговой сети, на разработанных и утвержденных нормативах обеспеченности торговой сети на 1 тыс. чел. и т. д. Эти мероприятия создают основу для реализации мероприятий экономического и организационного характера.

Мероприятия экономического характера оказывают воздействие органов власти на экономические интересы хозяйствующих субъектов, создают у них материальную заинтересованность в выборе такой линии поведения, которая способствует проводимой муниципалитетом политике.

Мероприятия организационного характера способствуют достижению целей регулирования, усложняют или упрощают деятельность предпринимателей по открытию розничных торговых предприятий.



Рис. 2. Инструменты, регулирующие размещение предприятий торговли в городе

Таким образом, размещение предприятий розничной торговли в привлекательных и относительно привлекательных зонах ограничивается муниципалитетом, так как плотность розничной торговой сети в них достаточная и соответствует нормативу, либо превышает его.

Следовательно, чтобы разместить предприятие торговли в этих зонах, предпринимателю необходимо согласовать условия размещения с органами власти.

Если выбранный участок попадает в «экономически непривлекательную зону» предпри-

ниматель согласовывает условия получения поддержки от органов муниципальной власти.

Итогом данного этапа является окончательно выбранный участок для размещения предприятия торговли.

6. *Определение центра на выбранном участке и конкретизация месторасположения розничного торгового предприятия.*

На основе информации агентств недвижимости и размещенной на сайте администрации города информации о сдаваемых в аренду площадях или земельных участках предприниматель выбирает место размещения торгового объекта. Желательно, чтобы место размещения магазина находилось в географическом центре участка. Географический центр даст равный доступ к предприятию торговли всем потенциальным покупателям, находящимся на участке.

Предлагаемый подход позволит сформировать систему развития и размещения розничных торговых предприятий на территории города, устранить диспропорцию в размещении торговых объектов и создаст условия для равномерного развития розничной торговли в разрезе административных районов. Это, в свою очередь, позволит повысить доступность услуг розничной торговли для покупателей – жителей города, сократит затраты, связанные с приобретением товаров повседневного спроса. Предприниматели смогут принимать обоснованные решения о выборе месторасположения объектов торговли, что обеспечит им условия для рентабельной работы. В результате будет решена одна из задач «Стратегии развития торговли в Российской Федерации на 2011–2015 годы и период до 2020 года» – повышена «физическую доступность» услуг торговли [5],

расширен географический охват отрасли на локальном рынке.

1. *Новиков А. В.* Совершенствование гравитационной модели размещения розничных торговых сетей региона // Вестн. Волгоград. гос. ун-та. Серия 3: «Экономика. Экология». – 2005. – № 9. – С. 127–132.

2. *Салливан М., Эджок Д.* Маркетинг в розничной торговле : пер. с англ. / под ред. Л. Л. Никитиной. – СПб. : Нева, 2004. – 384 с.

3. *Угаров А. С.* Методы выбора местоположения торговой точки // Маркетинг в России и за рубежом. – 2005. – № 6 (50). – С. 99–108.

4. *Чкалова О. В.* Формирование и развитие розничной торговой сети в мегаполисе : монография. – Н. Новгород : Изд-во Нижегород. гос. ун-та, 2003. – 231 с.

5. Стратегия развития торговли в Российской Федерации на 2011–2015 годы и период до 2020 года : утв. приказом Минпромторга России от 31 марта 2011 г. № 422. – URL: <http://www.minpromtorg.gov.ru/ministry/strategic/sectoral/9>.

6. *Цветков В. Я.* Геомаркетинг: прикладные задачи и методы. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 240 с.

7. *Бакаева В. В., Курушина Н. В.* Подходы к оптимизации размещения предприятий розничной торговли // Российское предпринимательство. – 2011. – № 6 (вып. 2). – С. 160–166.

8. Формирование и регулирование розничной торговой сети промышленного города / Г. Е. Калинин, В. Н. Кузьмин, Л. Г. Лукьянчикова и др. – Екатеринбург ; Ижевск : Изд-во Института экономики УрО РАН, 2005. – 158 с.

ПОНЯТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ И ЕГО СИНОНИМЫ

CONCEPT OF ORGANIZATIONAL CHANGES AND ITS SYNONYMS

Л.М. Божко
L.M. Bozhko

Петербургский государственный университет путей сообщения (г. Санкт-Петербург)

Рассматриваются авторские названия феномена организационных изменений, который не имеет однозначной трактовки в теории и практике менеджмента, анализируются смежные категории для его обозначения.

In the theory and practice of management there is no unambiguous representation about organizational changes still, as well as there is no unambiguous treatment of this concept. In article there are considered author's names of this phenomenon and adjacent categories for its designation are analyzed.

Ключевые слова: организационные изменения, организационное развитие, реструктуризация, реорганизация, реформирование, реинжиниринг, инновации.

Keywords: organizational changes, organizational development, restructuring, reorganization, reforming, reengineering, innovations.

Феномен организационных изменений появился не так давно (и за рубежом, и в России), поэтому еще нет однозначного или, по крайней мере, схожего его восприятия, отношения к нему. Что следует относить к организационным изменениям? Изменения – это неизбежность или событие, которое организация способна предотвратить? Это нормальное (естественное) явление или следствие неэффективного управления? Игнорирование потребности в изменениях – действие закона самосохранения системы или проявление близорукости руководства организации? Изменение – это разовая мера, способ выживания или образ жизни организации? Изменение – это действие, проект, программа или уже функция управления? Где изменения начинаются и где заканчиваются? Пожалуй, трудно назвать для сравнения еще одно явление в менеджменте, которое бы настолько дискутировалось по поводу предназначения, содержания и механизмов осуществления.

Проблемы в раскрытии смысла понятия организационных изменений связаны не только с характерным для молодой науки – управления организационными изменениями – становлением. В свое время научные споры по поводу понимания и предназначения пережили менеджмент в целом, маркетинг, логистика и другие «новые» экономические науки, а конкретизация понятий в этих науках позволила им утвердиться и перейти на новую ступень развития. Как известно, не только при становлении,

но и при развитии наука переживает уточнение понятийного аппарата. Основные трудности в трактовке организационных изменений связаны как раз с тем, что изменения а priori меняются, организации меняются, управление меняется и, соответственно, еще больше меняется управление организационными изменениями. Именно в этом мы видим основную причину разнообразия представлений об изменениях.

Несмотря на разнообразие концептуальных моделей и подходов к проведению организационных изменений до настоящего времени в науке управления не сложилось единого понимания о сущности исследуемого понятия. В теории менеджмента и тем более в еще молодой теории управления организационными изменениями стоит вопрос о том, рассматривать ли термины «изменение», «преобразование», «реформирование», «развитие», «трансформация», «адаптация», «реинжиниринг» и т. п. как синонимы, разделять по принципиальным отличиям или объединять в какое-то одно из них общее понятие, вбирающее в себя признаки других. В силу повсеместной востребованности результатов управления изменениями некоторые категории этой области знаний нуждаются в установлении взаимосвязи для избегания некорректной подмены.

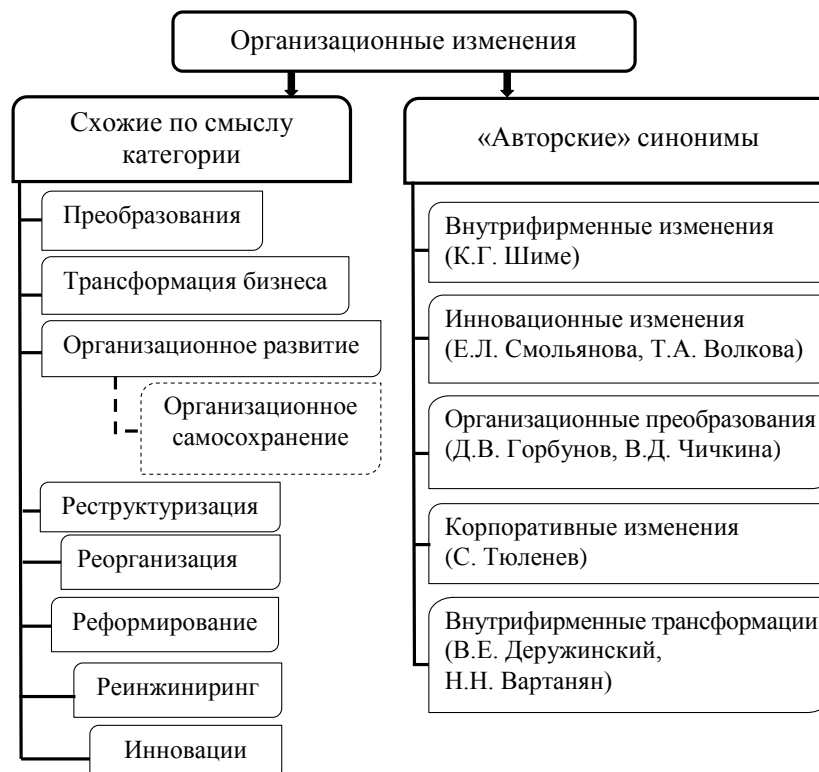
Слово *change* в составе *change management* восходит к французскому слову *changer*, означающему в первоначальном значении «изгиб», «поворот» (ветвей дерева, виноградной лозы).

Можно провести параллель между виноградной лозой и организацией: и та, и другая совершает «поворот» (т. е. изменяется) под внешним воздействием (солнца, факторов внешней среды). Поэтому слово *change* и его перевод на русский язык «изменение» максимально отражают взгляд на организацию как на организм (органический подход). С этой точки зрения, «изменения» по сути – это «внутренние повороты» (жизненно необходимые или для использования возможностей). Вместе с тем слово «изменение» часто используется и для описания внешних процессов (факторов внешней среды): конъюнктуры рынка, социальной или политической обстановки и т. п. Именно поэтому для уточнения того, какие именно изменения имеются в виду, порой приходится конкретизировать: «внутренние» (т. е. организационные) или «внешние» изменения.

В настоящее время существуют много определений понятия «изменение». Каждый из авторов вкладывает свой смысл в это понятие. В начале текущего столетия Т.Е. Андреева представила сравнительный анализ основных подходов к определению организационных изменений [1, с. 35], где разделила ряд авторских определений слова «изменения» на те, где под изменениями понимается содержание, и те, где понимается процесс, а также включающие обе эти характеристики одновременно. Организационные изменения имеют две составляю-

щие – содержание (то, что изменилось) и процесс (то, как менялось). Анализ содержания изменений позволяет выяснить, какие характеристики организации изменились за данный период, анализ процесса изменений – определить способ проведения изменений. Этот подход к анализу понятия изменения получает развитие и широкое распространение благодаря трудам другого ученого из ВШМ СПбГУ – Г.В. Широковой, которая отметила, что «подобное разделение имеет серьезное прикладное значение для исследователей» [2, с. 55], поскольку исследование организационных изменений будет тогда полноценным, когда станет охватывать и содержательную, и процессную сторону изменений.

Мы под организационным изменением понимаем смену характеристик (формы, содержания, качества) какого-либо организационного элемента или организации в целом за определенный период. Термин «организационные изменения» отличается большим числом схожих по значению понятий, которые являются или в определенных случаях могут являться синонимами или обозначают разновидности организационных изменений. Условно мы разделили синонимы организационных изменений на «авторские», которыми оперируют те или иные авторы, и схожие по смыслу категории («смысловые»), отражающие суть понятия (см. рис.).



Многообразие синонимов понятия «организационные изменения»

Синонимом понятию «изменение» является понятие «преобразование». Различие между ними, на наш взгляд, состоит в том, что в понятии «преобразование» в большей степени подчеркивается обширная качественная перестройка производственной системы [3, с. 4], а понятие «изменение» распространяется и на локальные участки организации. Вместе с тем в более ранних работах, приходящихся на первое десятилетие XXI в. ([4; 5] и др.), мы использовали термин «преобразование» для обозначения перемен в организации, поскольку в то время в отечественной науке понятийный аппарат управления изменениями был не сформирован так, как в настоящее время.

Синонимом слову «изменение» наряду с «преобразованием», «переменами» является «трансформация». Обычно словом «трансформация» обозначают реализацию масштабных проектов в управлении компании. Нередко встречается словосочетание «трансформация бизнеса». Так, А.В. Сорокоумов в своей книге «Трансформация бизнеса. Как подобрать ключи к изменениям и довести их до конечного результата» [6] делится с потенциальными читателями – собственниками бизнеса – способами проведения изменений, доказывая заинтересованность в такой работе только собственников. Слова «преобразование» и «трансформация бизнеса» являются схожими по смыслу понятиями для «организационных изменений».

Ряд авторов исследуют организационные изменения в контексте организационного развития ([7; 8] и др.). В.И. Силютин, отмечая многоликость и противоречивость современного понимания организационных изменений и организационного развития, указывает на частую подмену одного понятия другим: изменения проводятся для улучшения, а улучшение отождествляется с развитием [9, с. 108]. Отсюда из-за размытой границы в научной и специальной литературе между понятиями организационных изменений и организационным развитием, а тем более в прикладной сфере возникают проблемы с четким определением объектов управления, что в свою очередь негативно влияет на результат изменений. Исследуя понятия «изменение» и «развитие», В.И. Силютин утверждает, что «изменение "поглощает" развитие, которое представляет собой особый вид движения. Изменение – это то, что находится между "было" и "стало", между тем, что "есть" и "будет", это то, что только возникает и становится» [9, с. 109]. При этом, по замечанию исследователя, возникающее не обязательно будет существенно отличаться от су-

ществующего, а может являться раскрытием потенциала существующего.

Отечественный эксперт по организационному развитию Ю. Ганус в начале XXI в. заключил, что «не всякое изменение является развитием, но всякое развитие является изменением» и этой фразой назвал одну из своих статей [10]. По мысли Ю. Гануса, развитие организации должно сопровождаться системным изменением всех составляющих ее элементов, сам процесс развития начинается с момента учреждения организации и продолжается весь период ее деятельности, а изменения, сопровождающие это развитие, должны быть реальными действиями, направленными на изменение качественного состояния. Хотя автор говорит в своей статье про торговые организации, можно считать, что его заключения распространяются и на организации других сфер деятельности. В продолжение мысли автора заключим, что говорить о развитии можно, когда происходят качественные изменения. Изменение качественного состояния объекта приводит к его развитию. Отсюда развитие невозможно без изменений, так как в противном случае качественное состояние не меняется. При этом количественное изменение (рост) неважно или, по крайней мере, не столь обязательно для развития.

Г.Н. Кузнецов выделяет две категории организационных изменений: развития и самосохранения, – а сами организационные изменения рассматривает как переходное неустойчивое состояние системы от одного ее устойчивого состояния к другому устойчивому. Организационные изменения развития – это «количественные, качественные и структурные организационные изменения состава и способов соединения элементов производственной системы, характера связей между ними и форм их проявления в пространстве и во времени» [11, с. 219]. Автор отмечает, что для развивающихся систем характерны и устойчивость структуры, и ее потеря, замена одной структуры другой устойчивой структурой. Четкого определения организационным изменениям самосохранения в ссылаемой нами статье автор не приводит. Но в свете изложения закона самосохранения становится понятно, что такие организационные изменения, которые направлены на противостояние среде функционирования при условии экономного расходования ресурсов. Нам сложно провести грань между организационными изменениями развития и самосохранения, так как организация может усиленно защищать свои слабые звенья, но все же

обязана среагировать на ряд факторов. Полагаем, что самосохранение как понятная и экономичная модель поведения с большими сомнениями может расцениваться как приемлемая, так как самосохранение только ухудшает ситуацию организации своими симптоматическими действиями, не устраняя проблему в корне. Потому самосохранение как отстаивание своей целостности и постоянства противоречит прогрессу (развитию) и не позволяет воспользоваться открывающимися возможностями. Так за сохранение своей целостности организация расплачивается длительностью жизни. Но факт проведения изменений для самосохранения, а не для развития, остается.

Итак, развитие – это закономерно необходимое, упорядоченное изменение во времени; это процесс, в результате которого у объекта появляются новые качественные (сущностные) свойства. Появление этих свойств в результате развития означает обретение объектом нового качественного состояния. Изменения необходимы для развития. Развитие происходит благодаря изменениям, более того – развитие невозможно без изменений. Исходя из таких заключений, управление развитием – более широкое понятие, чем управление организационными изменениями. Управление развитием скорее связано с прохождением организации по этапам ее развития, это управление прогрессом организации. Управление развитием концентрируется на видимых (масштабных) значительных и значимых характеристиках организации на каждом ее этапе развития. Управление изменениями, напротив, связано с деталями, на первый взгляд, не всегда заметными, перевода организации от одного этапа развития к другому. Скорость перехода организации на каждый этап развития различна и зависит от многих факторов, в том числе от слаженности и грамотности управления организационными изменениями. Но даже если организация не переходит на другой, более высокий уровень развития, управление организационными изменениями сохраняет ее на текущем уровне развития, поддерживает ее позиции и жизнеспособность; в противном случае организация деградировала бы. Даже для сохранения организации на текущей стадии развития необходимо управлять изменениями. Управление изменениями способно повлиять на продление благоприятных для организации стадий жизненного цикла (как, например, стадии «Раннего расцвета» в модели жизненного цикла организации И. Адизеса). От управления изменениями зависит скорость и успеш-

ность прохождения болезненных периодов (например, кризисов в модели жизненного цикла организации Л. Грейнера). Таким образом, управление изменениями является необходимым и для обеспечения существования, и для обеспечения развития организации.

Мы выяснили, что в некоторых случаях происходит подмена понятия «организационных изменений» понятием «организационное развитие». Вместе с тем эти понятия при определенных обстоятельствах могут использоваться как синонимы. Некоторые авторы вместо «организационных изменений» употребляют другую формулировку: «внутрифирменные изменения» (К.Г. Шиме [12]), «инновационные изменения» (Е.Л. Смольянова, Т.А. Волкова [13]), «организационные преобразования» (Д.В. Горбунов [14], В.Д. Чичкина [15]), «корпоративные изменения» (С. Тюленев [16]), «внутрифирменные трансформации» (В.Е. Деружинский, Н.Н. Варганян [17]) и др.

Воронежские ученые Е.Л. Смольянова и Т.А. Волкова используют термин «инновационные изменения», управление которыми в целях обеспечения непрерывности инновационного процесса предполагает проведение организационных изменений [13, с. 68].

С. Тюленев использует термин «корпоративные изменения» при исследовании управления эмоциональным состоянием персонала на основе модели цикла горевания [16].

Д.В. Горбунов, специально посвящая одну из своих работ определению сущности организационных преобразований [14], использует именно термин «организационные преобразования», хотя порой подменяет его «организационными изменениями». Для уточнения терминологического аппарата автор анализирует соотношение понятий «реструктуризация», «реорганизация», «реформирование», «реинжиниринг», а далее определяет организационные преобразования таким образом: «организационные преобразования (изменения) промышленного предприятия – это процесс целенаправленного перевода предприятия в целом или какого-либо его значимого элемента в новое качественное состояние, сопровождающийся ростом (уменьшением) экономических показателей эффективности, проявляющийся в виде изменения структуры и методов функционирования, преобразования юридического лица, фундаментального переосмысления бизнес-процессов (сбыта, производства, снабжения, финансов, персонала, НИОКР и т. д.) и их радикального перепроектирования» [14, с. 123].

Понятия «реструктуризация» и «реорганизация» скорее относятся к терминологии нормативно-правовых актов, благодаря чему и в науке, и в представлениях общественности сложилось более-менее их однозначная трактовка. Проведя обзор российских законодательных актов в системе «КонсультантПлюс», мы выявили, что в основном термин «реструктуризация» используется по отношению к долгу [18, ст. 105], денежным обязательствам [19, ст. 18], отдельной отрасли (например, угольной промышленности, как в [20, гл. III]). Реструктуризация компании юристами понимается как реформирование ее структуры (см. [21]). Реструктуризацию и реорганизацию наряду с реформированием и реинжинирингом мы рассматриваем как частные случаи организационных изменений.

Полагаем, что реструктуризация – частный случай организационного изменения на том основании, что это «целенаправленный процесс изменения структуры предприятия в рамках различных структурных срезов, ведущий к повышению эффективности производства и управления предприятием» [22]. Реструктуризация как изменение в организации является одним из эффективных приемов антикризисного менеджмента и зачастую касается имущественного комплекса, собственности (акционерного капитала), задолженности, оргструктуры управления. С учетом кризиса на предприятии реструктуризация нацелена на высокий эффект в краткосрочном периоде.

Понятие «реорганизация» указывает на отражение экономических явлений в организации в юридической терминологии. В ГК РФ находим: «Реорганизация юридического лица (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) может быть осуществлена по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами. Юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц. При реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица» [23, ст. 57, п. 1, п. 4]. Организационные изменения как реорганизацию (выделение структурных подразделений в самостоятельные

компании) исследует Г.И. Кротков применительно к нефтяным компаниям [24].

Исследователь Д.В. Горбунов полагает, что под реформированием «понимаются концептуальные преобразования на макроуровне, которые изменяют базовые принципы деятельности предприятия» [14, с. 122], а инициатива идет от органов государственной власти (например, приватизация). Однако в нормативно-правовой лексике реформа определяется как «изменение принципов действия предприятий, направленное на их реструктуризацию» [25].

Цели реформы предприятия, согласно Постановлению Правительства Российской Федерации «О реформе предприятий и иных коммерческих организаций», благие: улучшение управления, повышение эффективности производства, отдельно отметим – конкурентоспособности, улучшение финансово-экономических результатов деятельности предприятия и т. д. [25]. Применительно к микроуровню нет однозначных толкований. Д.В. Горбунов здесь уточняет: «Реформирование представляет собой процесс изменений в деятельности предприятия, связанных со становлением рыночной экономики и изменением социально-экономических условий функционирования. Итогом реформирования предприятия должно стать установление его миссии» [14, с. 123]. В данном определении остается непонятным, реформирование – это процесс вовлечения организации в рыночные отношения (это было актуально после перестройки), процесс развития организации по ходу развития этих отношений (что само собой разумеется), институционализация миссии предприятия (но сформулированная миссия – это не цель и не результат реформ), действия, направленные на реализацию миссии (функции менеджмента на это и направлены) или реализация этой миссии как достижение высшей цели деятельности предприятия (миссия здесь может явиться сводом ценностей, которых организация всегда стремится придерживаться). Потому термин «реформирование» на уровне организации также нуждается в уточнении. Под реформированием будем понимать изменения в организации в связи со сменой основополагающих принципов ее функционирования (миссии, генеральной цели). Этим термином с политическим акцентом для отечественной экономики будем обозначать те организационные изменения, которые вызваны сменой руководства организации, парадигмы управления, фундаментальных основ управления. В последнем случае реформирование становится реинжинирингом, который, в свою очередь,

также является частным случаем организационных изменений (если их рассматривать как процесс, а не как результат).

Концепция реинжиниринга была сформулирована американскими учеными М. Хаммером и Дж. Чампи в 1993 г. и с той поры успела как удивить практикующих специалистов улучшением важнейших показателей за короткий срок, так и разочаровать. Специфика реинжиниринга как организационных изменений заключается как в особых условиях его проведения (компания находится на грани краха или в крайне затруднительном положении, ведет агрессивную политику и др.) и характере (радикальность), так и в объекте изменений (деловых процессах). При реинжиниринге проводятся радиальные, а не поверхностные изменения. Реинжиниринг – это изобретение нового способа выполнения работы, а не улучшение существующего. Реинжиниринг обеспечивает не просто заметные, а значительные результаты. Вместе с тем он является крайней мерой. Как утверждают М. Хаммер и Дж. Чампи, при реинжиниринге управленческие решения должны сознательно воплощаться в жизнь недемократическим путем, а управление должно быть сосредоточено в руках немногих лиц, наделенных всей необходимой властью. Тогда возможно провести намеченные изменения в короткий срок [26].

В современной литературе революционные изменения некоторые авторы называют реинжинирингом хозяйственной деятельности [27, с. 69]. Такие изменения противопоставляются мягким, эволюционным. Полагаем, что далеко не все революционные изменения являются реинжинирингом. А реинжиниринг, в свою очередь, – всегда революционное изменение. Бесспорно, организационные изменения могут носить революционный (а не эволюционный) характер. Так, профессор Т. Норберт, директор Института организации и персонала Бернского университета, выделяет два основных подхода к внедрению изменений [28]:

– эволюционный, в соответствии с которым изменения в стратегии, производственных процессах, структуре и культуре организации осуществляются постепенно, в виде «мелких шагов»;

– революционный, согласно которому изменения происходят радикально, в виде «крупных скачков».

Необходимость в революционных изменениях может возникнуть во многих случаях (эволюционные изменения не дают желаемых результатов, неожиданные сдвиги в конъюнк-

туре рынка, короткий срок для ответного реагирования и др.), однако далеко не во всех них целесообразно прибегать к реинжинирингу: на то должны быть действительно веские обстоятельства. Таким образом, революционные изменения проводятся чаще, чем собственно реинжиниринг. Кроме того, революционные изменения, характеризующиеся коротким периодом проведения, жесткой привязкой к срокам и авторитарностью, будут тогда являться реинжинирингом, когда затронут фундаментальные основы управления организацией и будут гарантировать значительный результат (резкое улучшение ключевых показателей деятельности организации). Это вытекает из предложенного М. Хаммером и считающимся классическим определения: «Реинжиниринг – это фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование деловых процессов для достижения резких, скачкообразных улучшений в решающих, современных показателях деятельности компании, таких как стоимость, качество, сервис и темпы» [26].

Инновации также являются частным случаем изменений. Опираясь категориями инновационного менеджмента отметим, что нововведения – это внедряемое новшество или внедрение новшества, в то время как инновация – это всегда внедренное новшество, завершённое нововведение. В продолжение подхода к рассмотрению организационного изменения как процесса и как содержания [2, с. 54–56] заключим, что для второго случая изменения можно назвать инновациями, а вот для первого уместнее говорить о нововведениях. Изменения как процесс – это нововведения, изменения как результат – это инновации. В общем случае инновация – это «результат творческой и инвестиционной деятельности, направленной на разработку, изготовление и распространение новых видов товаров, услуг и технологий, организационных форм на уровне фирмы» [29, с. 35]. Поэтому инновации отличаются от остальных изменений творческой новизной внедренного решения (новшества) в виде нового вида товара, услуги, технологии на уровне организации.

В свете анализа синонимов организационным изменениям большой интерес, на наш взгляд, представляет попытка Г.Н. Кузнецова в одно определение включить некоторые из рассмотренных нами понятий. Организационное изменение он трактует как «совокупность действий (реакций) производственной системы на изменения во внешней и внутренней среде, сопровождающихся количественным и качественным ростом (сокращением) ее эле-

ментов, имеющих динамически неустойчивое состояние (квазисостояние), наличие которых требует постоянной адаптации к меняющимся условиям, приводящим к преобразованиям (в виде инноваций, реорганизации, реструктуризации и др.), повышающих эффективность конкурентоспособность предприятий (авторский стиль или опечатка. – Л.Б.) водного транспорта» [11, с. 218]. Помимо разновидностей организационного изменения автор изложил и причины организационного изменения (изменения во внутренней и внешней среде), и следствия (количественный и качественный рост или сокращение), и цели (повышение эффективности и конкурентоспособности предприятия). Однако желание заключить в одно определение многие составляющие делает его сложным для восприятия.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что организационные изменения составляют организационное развитие и вбирают реструктуризацию, реорганизацию, реформирование, реинжиниринг, инновации и другие разновидности изменений. В соответствующем случае каждая из перечисленных категорий, являющейся разновидностью организационных изменений, и понятие «организационные изменения» могут выступать как синонимы. Организационные изменения – это более емкое понятие. Использование однозначной категории организационных изменений и четкое определение этого понятия являются основой для понимания сути данного феномена. Конкретизация изменений на прикладном уровне позволит максимально сблизить понимаемое, желаемое (планируемое) и достигнутое, т. е. повысить эффективность проведения организационных изменений.

1. Андреева Т. Е. Организационные изменения: сравнительный анализ основных концепций // Вестн. Санкт-Петербург. ун-та. Серия 8: «Менеджмент». – 2004. – № 2. – С. 33–50.

2. Широкова Г. В. Управление организационными изменениями : учеб. пособие. – СПб. : ИД СПбГУ, 2005. – 432 с.

3. Божко Л. М., Чистяков М. В. Управление внутренними преобразованиями – основа перспективного повышения эффективности деятельности организации // Управление регионом: Теория и практика : сб. науч. статей. – Тверь : Твер. гос. ун-т, 2004. – С. 3–15.

4. Божко Л. М. Развитие маркетингового инструментария в управлении преобразованиями на предприятии : монография. – Тверь : Твер. гос. ун-т, 2007. – 168 с.

5. Божко Л. М. Роль маркетингового подхода в управлении преобразованиями // Вестн. Твер. гос. ун-та. Серия «Управление». – 2004. – Вып. 1. – № 3 (5). – С. 4–13.

6. Сорокоумов А. В. Трансформация бизнеса. Как подобрать ключи к изменениям и довести их до конечного результата. – М. : Юрайт, 2009. – 241 с.

7. Казакова Н. В. Теория и методология управления организационными изменениями на промышленных предприятиях : дис. ... д-ра экон. наук. – СПб., 2006. – 437 с.

8. Широкова Г. В. Жизненные циклы российских предпринимательских фирм: методология исследования и основные стадии : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – СПб., 2010. – 46 с.

9. Силютин В. И. Понимание сущности организационных изменений и развития // Вестн. Самар. гос. ун-та. – 2012. – № 1. – С. 108–113.

10. Ганус Ю. Не всякое изменение является развитием, но всякое развитие является изменением // Управление продажами. – 2001. – № 3. – С. 2–5.

11. Кузнецов Г. Н. Управление организационными изменениями на предприятиях водного транспорта // Журнал университета водных коммуникаций. – 2010. – № 3. – С. 217а–223.

12. Шиме К. Г. Концептуальная модель стратегического управления внутрифирменными изменениями в крупных компаниях // Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2006. – Т. 59. – № 4. – С. 213–219.

13. Смольянова Е. Л., Волкова Т. А. Совершенствования процесса управления организационными изменениями на предприятии // Организатор производства. – 2012. – Т. 52. – № 1. – С. 68–72.

14. Горбунов Д. В. Концептуальный подход к определению сущности организационных преобразований промышленных предприятий // Вестн. Тамбов. ун-та. Серия: Гуманитарные науки. – 2012. – Т. 111. – № 7. – С. 120–124.

15. Чичкина В. Д. Методологические аспекты организационных преобразований на основе бизнес-процессов промышленного предприятия // Народное хозяйство. Вопросы инновационного развития. – 2011. – № 1. – С. 19–23.

16. Тюленев С. Внутренние аспекты процесса корпоративных изменений // Управление развитием персонала. – 2011. – № 4. – С. 248–253.

17. Деружинский В. Е., Вартамян Н. Н. Теоретико-методическое обеспечение процесса управления внутрифирменными трансфор-

мациями в крупных компаниях // Terra Economicus. – 2011. – Т. 9. – № 1–2. – С. 11–16.

18. Бюджетный кодекс Российской Федерации : от 31 июля 1998 г. № 145-ФЗ : принят Государственной Думой 17 июля 1998 г. (ред. от 1 января 2013 г.).

19. О федеральном бюджете на 2013 год и плановый период 2014 и 2015 годов : федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 216-ФЗ.

20. О государственном регулировании в области добычи и использовании угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности : федеральный закон от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ (ред. от 4 марта 2013 г.).

21. Александров М. Реформирование структуры компании для повышения инвестиционной привлекательности // Консультант. – 2013. – № 3. – С. 67–69.

22. Спирин А. В., Михалев Г. С. Декомпозиция реструктуризационных проблем управления предприятием // Проблемы повышения эффективности региона : межвуз. сб. науч. тр. / под общ. ред. Г. П. Белякова. – Красноярск : СибГАУ. – 2002. – С. 38–42.

23. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 1 : от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ :

принят Государственной Думой 21 октября 1994 г. (ред. от 11 февраля 2013 г.).

24. Кротков Г. И. Методический подход к оценке организационных изменений при реструктуризации нефтяных компаний // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. – 2012. – № 3. – С. 45–50.

25. О реформе предприятий и иных коммерческих организаций : постановление Правительства РФ от 30 октября 1997 г. № 1373.

26. Hammer M., Champy J. Reengineering The Corporation: A Manifesto for Business Revolution. – N.Y. : Harper Business, 1993. – 223 p.

27. Воронова Э. Б., Кислухина И. А. Управление изменениями: основные формы и алгоритм внедрения изменений // Казанская наука. – 2011. – № 11. – С. 68–70.

28. Норберт Т. Управление изменениями // Проблемы теории и практики управления, 1998. – № 1. – С. 69–74.

29. Управление инновациями : в 3 кн. : учеб. пособие / А. А. Харин, И. Л. Коленский и др. ; под ред. Ю. В. Шленова. – М. : Высшая школа, 2003. – Кн. 1 : Основы организации инновационных процессов. – 252 с.

МАРКЕТИНГОВЫЕ ПРОЕКТЫ В КОНТЕКСТЕ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ¹

MARKETING PROJECTS IN PROJECT MANAGEMENT CONTEXT

А.Ю. Коньшунова

A.Yu. Konshunova

Омский филиал ОАО «Ростелеком»

Рассмотрены основные классификационные основания проектов и место в них маркетинговых проектов. Проанализированы подходы к определению сущности маркетинговых проектов. Сформулировано авторское определение маркетинговых проектов, представлены возможные классификационные основания.

The article deals with the most widespread classification basis of organization projects and the marketing projects' place in them. The main approaches to marketing projects' essence were analyzed. The author provides her own definition of the term «marketing project», gives possible classification basis and examples.

Ключевые слова: маркетинговые проекты, маркетинг, проектное управление, виды проектов.

Keywords: marketing projects, marketing, project management, types of projects.

Динамичность изменения условий хозяйствования и внутриорганизационных процессов диктует необходимость поиска эффективных управленческих технологий для обеспечения конкурентоспособности организаций. Современные рынки многих стран, в том числе России, характеризуются высокой степенью насыщенности товарами, быстрым обновлением и сменяемостью ассортимента. Нарушен баланс спроса и предложения: предложение многих товаров обгоняет платежеспособный спрос и количественно, и качественно. Ощущая этот дисбаланс, производители товаров вынуждены заниматься поиском «свободного» места на рынке для своей продукции в ряду конкурирующих изделий. В острой борьбе с конкурентами ключевым вопросом функционирования системы управления фирмой становится максимально возможное приспособление ее деятельности, стратегии и тактики к непрерывно меняющейся ситуации на рынке и в сфере потребления.

Маркетинговая деятельность при этом является условием гибкого приспособления производственной, финансовой, торговой, сбытовой, кадровой и иной деятельности предприятия к постоянно изменяющейся экономической ситуации рынка. Сегодня маркетинг – это комплекс мероприятий, направленных на планирование, организацию, ценообразование, раз-

работку товаров и их доставку существующим и потенциальным покупателям.

Одновременно с признанием доминирования маркетинговой ориентации идет поиск путей совершенствования управления фирмой. Поэтому интерес к проектному менеджменту, позволяющему организовать управление имеющимися ресурсами для достижения поставленных целей при заданных параметрах по качеству, расходам и срокам, неуклонно растет как у теоретиков, так и у практиков.

Особого внимания среди многообразия проектов, которые могут быть реализованы в организации, на наш взгляд, заслуживают маркетинговые проекты.

Подходы к классификации проектов различаются по выделяемым критериям классификации, количеству, составу и содержательному наполнению выделяемых видов проектов. Наиболее распространенные варианты классификационных оснований и видов проектов в проектном управлении приведены в табл. 1.

Анализ наиболее распространенных подходов к классификации проектов свидетельствует о том, что маркетинговые проекты как отдельный вид проектов выделяют далеко не все исследователи. У тех исследователей, которые признают маркетинговые проекты как отдельный вид, отсутствует единое отношение к классификационному основанию их выделения.

¹ Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках государственного задания высшим учебным заведениям в части проведения научно-исследовательских работ на 2014–2016 гг., проект № 2378.

Таблица 1

Наиболее распространенные классификации проектов

<i>Классификационные признаки</i>	<i>Виды проектов</i>	<i>Авторы</i>
Масштаб	Малый Средний (Крупный)* Мегапроект (Очень крупный / Большой)	[1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9]
Сроки реализации	Краткосрочный Среднесрочный Мегапроект (Долгосрочный)	[1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10]
Сложность	Простой Сложный (Организационно сложный, Технически сложный, Ресурсно сложный, Комплексно сложный) Очень сложный	[1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11]
Класс / тип	Монопроект Мультипроект (Мегапроект)	[2, 3, 4, 7, 9, 10]
Вид проекта	Инвестиционный Инновационный Научно-исследовательский Учебно-образовательный Смешанный / комбинированный	[1, 2, 7, 10]
Тип / функциональная направленность	Технический / (научно-технический) Организационный Экономический (Маркетинговый) (Юридический) Социальный Смешанный	[2, 3, 4, 7, 8, 10]
Географический признак	Международный Отечественный / национальный (региональный) (городской) (межотраслевой) (отраслевой) (корпоративный) (ведомственный) (проект одного предприятия)	[1, 3, 5, 9, 10]

Сост. автором.

* Типы проектов, указанных в скобках, выделяют не все исследователи.

Так, И.И. Мазур и В.Д. Шапиро [9, с. 61] выделяют маркетинговые проекты по характеру целевой задачи проекта наряду с антикризисными, образовательными, инновационными, чрезвычайными, проектами реформирования / реструктуризации. Далее, описывая маркетинговые проекты и программы [9, с. 472], авторы не раскрывают сущности маркетинговых проектов, а говорят скорее о маркетинговых мероприятиях в течение жизненного цикла проекта, о задачах маркетинга в управлении проектами.

В.Н. Фунтов с точки зрения функциональной направленности проектов ставит маркетинговые проекты в один ряд с организационными,

техническими, социальными, экономическими и смешанными [8, с. 61]. На наш взгляд, маркетинговые проекты включают в себя все перечисленные виды, т. е. в подавляющем своем большинстве являются смешанными проектами. Например, проект по организации разработки нового товара обязательно включает технический (с точки зрения возможностей производственных мощностей) и экономический аспекты; проект по организации дополнительных точек продаж – экономический, организационный и социальный аспекты.

Более точной представляется позиция Г. Дитхелма, при которой проекты в целом делятся на технические и нетехнические [5, с. 26].

При этом технические проекты (строительные, космические, касающиеся исследований и разработок) часто имеют детерминированную природу, ориентируются на законы естественных наук. Нетехнические проекты (реорганизационные, маркетинговые, прочие деловые проекты) имеют меньшую степень риска, неудача их реализации проявляется преимущественно в форме финансовых убытков.

А.В. Полковников [12, с. 30] рассматривает маркетинговые проекты как один из видов проектов развития бизнеса – инвестиционный проект с непрямой финансовой отдачей. Проекты развития в целом направлены на получение прямого повышения или потенциальной возможности повышения эффективности функционирования организации. Проекты с непрямой финансовой отдачей, в том числе маркетинговые, требуют вложения инвестиционных средств, но для них нельзя точно рассчитать окупаемость в денежном виде. С практической точки зрения, не все маркетинговые проекты требуют инвестиционных вложений, ряд проектов может выполняться за счет текущих операционных расходов. С другой сто-

роны, проекты выхода на новые рынки, отнесенные А.В. Полковниковым к проектам развития бизнеса – инвестиционным проектам с прямой финансовой отдачей, – также, на наш взгляд, являются маркетинговыми проектами.

Выделение с точки зрения основной причины возникновения маркетинговых проектов наряду с кризисными проектами и проектами изменений предлагает L. Richman [13, р. 48]. Примером маркетингового проекта здесь является выпуск нового продукта как ответ на запросы рынка. Данная классификация представляется весьма условной. Так, на наш взгляд, проекты в области маркетинга могут быть реализованы и как реакция на кризисные явления, а также быть вызваны необходимостью изменений.

Е.С. Вечканова, Е.В. Носкова [14, с. 33] предлагают классификацию собственно маркетинговых проектов в зависимости от функциональных направлений в маркетинге: маркетинговые исследования, целевой маркетинг, товарная политика, ценовая политика, распределительная политика, коммуникативная политика, стратегический маркетинг (табл. 2).

Таблица 2

Классификация маркетинговых проектов в зависимости от направлений в маркетинге [14]

<i>Функции маркетинга</i>	<i>Направления</i>					
Маркетинговые исследования	Построение маркетинговой информационной системы	Организация и проведение рыночных исследований	Организация и проведение внутренних исследований			
Разработка мероприятий целевого маркетинга	Сегментирование рынка	Выбор целевого сегмента	Выбор стратегии охвата рынка	Разработка программы функционирования		
Управление товаром	Выбор типа товарной политики	Прогнозирование жизненного цикла товара	Анализ продуктового портфеля фирмы	Управление периферией продукта		
Управление ценой	Выбор типа стратегии ценообразования	Выбор типа скидок				
Управление продвижением	Выбор инструментов продвижения	Реклама	Разработка мероприятий PR	Разработка программы стимулирования сбыта	Реализация сценария личных продаж	Реализация мероприятий прямого маркетинга
Управление распределением	Выбор длины канала распределения	Выбор стратегии распределения	Выбор типа посредников			
Управление маркетингом	Разработка стратегии маркетинга	Разработка маркетинговой программы	Анализ, аудит и контроль маркетинга			

Несомненным достоинством данного подхода является его сфокусированность именно на маркетинговой деятельности. С другой стороны, выделение именно данных семи областей маркетинговой деятельности, на наш взгляд, является спорным.

С точки зрения общей теории организации маркетинга, всеми исследователями признаются четыре направления комплекса маркетинга (4P): продукт (product), цена (price), система распределения (place) и продвижение (promotion). Расширение понятия «комплекс маркетинга» уязвимо для критики и имеет как своих сторонников, так и противников. На наш взгляд, при включении дополнительных элементов может нарушаться само понятие комплекса маркетинга, дополнительные элементы перестают быть инструментами управления маркетинговой деятельностью. Кроме этого, дополнительно выделяемые элементы уже могут входить в состав одного из четырех направлений. И, в-третьих, расширенная трактовка «4P» может предполагать включение в его состав общеуправленческих, а не конкретно-маркетинговых составляющих с использованием других критериев выделения элементов комплекса маркетинга.

Важным аспектом, который необходимо учитывать при выделении маркетинговых проектов, является необходимость соблюдения основных признаков проектов. Наиболее полным их описанием представляется подход В.Н. Фунтова [8, с. 21]:

1) уникальность, неповторимость условий, новизна или инновационность результата, плотность исполнения (может быть характеристикой проекта в целом и отдельных его составляющих);

2) четкая и конкретная цель, достигаемая с помощью выбора определенной стратегии и ее структуризации в виде комплекса определенных работ (проект осуществляется для достижения измеримой цели заказчика, которая имеет временное ограничение и предполагает выбор наиболее оптимальной стратегии ее достижения, реализуемой через производство конкретных работ);

3) постепенное уточнение (на каждом шаге проекта происходит уточнение имеющейся информации и содержания предстоящих работ и мероприятий);

4) фиксированная длительность, фиксированное начало или окончание проекта, логическая последовательность работ;

5) ограниченные ресурсы (количество используемых в проекте различных ресурсов все-

гда будет недостаточным, утвержденный план проекта должен иметь перечень ресурсных спецификаций и ограничений, а также график их потребления в работах проекта);

6) комплексность проекта и разграничение с другой деятельностью компании, что означает учет всех внутренних и внешних факторов, прямо или косвенно влияющих на развитие и результаты проекта, управление всеми его областями;

7) особая организация выполнения проекта, необходимая для сложных и важных проектов;

8) лица, управляющие проектом – руководитель и команда проекта.

Таким образом, маркетинговый проект – это целенаправленный, спланированный комплекс взаимосвязанных мероприятий по созданию или изменению какого-либо объекта (совокупности объектов), направленный на достижение заранее определенных маркетинговых целей в течение заданного периода времени, при установленном бюджете и определенном качестве.

С учетом вышеизложенных факторов и анализа подходов к выделению маркетинговых проектов, приведем собственную классификацию маркетинговых проектов:

1. Целесообразным представляется разделение, в первую очередь, маркетинговых проектов на стратегические и операционные. Стратегические маркетинговые проекты направлены на достижение стратегических целей, как правило, являются сложными и относительно длительными.

2. С точки зрения функционального направления могут быть выделены проекты в области продукта, ценообразования, распределения, продвижения.

3. К маркетинговым проектам могут быть применены классификационные признаки, выделенные в табл. 1. В частности, возможно разделение маркетинговых проектов по масштабу, сроку реализации, сложности, по классу / типу, по географическому признаку.

4. Кроме этого, могут быть использованы иные классификационные основания, приводимые исследователями: степень риска, способы и источники финансирования, принадлежность к предприятию (внешние, внутренние), степень известности проблемы (традиционные и нетрадиционные), уровень организации внутри компании (локальные, корпоративные) и др.

Р.К. Wusocki и R. McGary [11, p. 12] предлагают разделить все проекты в компании на четыре класса (А, В, С, D) на основе примене-

ния комплексной классификации. При этом проекты типа А являются наиболее сложными и оказывают наибольшее влияние на организацию, проекты типа D включают незначительные изменения в текущие процессы.

Такую типологию применительно к маркетинговым проектам целесообразно проводить на каждом конкретном предприятии с учетом его сферы деятельности, масштабов организации, сложности продуктового портфеля, рынков сбыта и других параметров.

Выделяя типы и классификационные группы маркетинговых проектов, необходимо придерживаться системного подхода и учитывать разные варианты проявления маркетинговых проектов в единой системе маркетинговой деятельности компании [15].

В заключение приведем примеры типичных маркетинговых проектов.

Проект «Организации клиентского мероприятия для освещения новых услуг». Данный проект является малым, краткосрочным, простым. Цель формулируется внутренним заказчиком, исполнителями являются сотрудники организации. Например, для телекоммуникационных компаний для реализации такого рода проекта в состав команды входят сотрудники маркетинговой и PR-службы, службы продаж корпоративным клиентам, а также сотрудники технического блока (для технической настройки демонстрационного стенда). Чуть более сложным, но принципиально похожим, может быть проект по организации участия в выставке для демонстрации продуктов компании. Сложность и масштаб проекта увеличиваются за счет расширения перечня демонстрируемых продуктов и круга потенциальных клиентов.

Проект «Ребрендинг». Такой проект является средним по масштабу, среднесрочным по времени реализации и организационно сложным. Если проект реализуется с привлечением сторонней организации, стоимость его существенно возрастает. Для компаний, имеющих разветвленную сеть филиалов, проект будет затрагивать одновременно несколько регионов.

Проект «Разработка и внедрение (либо оптимизация) маркетинговой системы в организации». Большой, сложный, среднесрочный проект. Реализуется с привлечением внешних исполнителей (консультантов). Охватывает широкий круг подразделений внутри компании и внешних взаимосвязей.

Таким образом, в условиях широкого распространения маркетинговой концепции ориентации деятельности организаций растет роль

маркетинговых проектов. Для успешной реализации маркетинговых проектов необходимы знания методологии управления проектами. Вместе с этим, несмотря на большую проработанность вопроса классификации проектов, единая точка зрения на сущность и виды маркетинговых проектов в настоящее время отсутствует. Нами проанализированы существующие подходы, дано определение маркетинговых проектов, выделены основные критерии классификации маркетинговых проектов. Это позволит более четко описать особенности маркетинговых проектов, а также в дальнейшем разработать критерии оценки успешности их реализации.

1. Абдикеев Н. М. Информационный менеджмент : учебник. – М. : Инфра-М, 2010. – 400 с.

2. Володин В. В. Управление проектами / Московский международный институт экономики, информатики, финансов и права. – М., 2003. – 181 с.

3. Воропаев В. И. Управление проектами в России. – М. : Аланс, 1995. – 225 с.

4. Гейзлер П. С., Завьялова О. В. Управление проектами : учеб. пособие. – Минск : БГЭУ, 2005. – 255 с.

5. Дитхелм Г. Управление проектами : в 2 т. : пер. с нем. – СПб. : Бизнес-пресса, 2004. – Т. 1. – 400 с.

6. Катернюк А. В. Основы современного маркетинга : учеб. пособие. – Ростов н/Д : Феникс, 2008. – 666 с.

7. Туккель И. Л., Сурина А. В., Культин Н. Б. Управление инновационными проектами : учебник / под ред. И. Л. Туккеля. – СПб. : БХВ-Петербург, 2011. – 416 с.

8. Фунтов В. Н. Основы управления проектами в компании. – 2-е изд., доп. – СПб. : Питер, 2008. – 336 с.

9. Управление проектами : учеб. пособие / И. И. Мазур [и др.] ; под общ. ред. И. И. Мазура и В. Д. Шапиро. – 5-е изд., перераб. – М. : Омега-Л, 2009. – 960 с.

10. Бурков В. Н., Новиков Д. А. Как управлять проектами : научно-практическое издание. – М. : СИНТЕГ-ГЕО, 1997. – 188 с.

11. Wysocki R. K., McGary R. Effective Project Management. Traditional, Adaptive, Extreme. – 3d ed. – Indianapolis : Wiley Publishing, Inc., 2003. – 464 p.

12. Полковников А. В., Дубовик М. Ф. Управление проектами. – М. : Эксмо, 2011. – 528 с.

13. *Richman L.* Successful Project Management. – 3d ed. – N.Y. : American management association, 2011. – 206 p.

14. *Вечканова Е. С., Носкова Е. В.* Основные направления проектного управления в мар-

кетинге // Маркетинг в России и за рубежом. – 2011. – № 2. – С. 28–37.

15. *Апенько С. Н., Мамонтов С. А.* Маркетинг в контексте системной парадигмы // Дискуссия. – 2011. – № 8 (16). – С. 12–21.

КОМПЕТЕНЦИИ БИЗНЕС-КОНСУЛЬТАНТОВ COMPETENCIES OF BUSINESS CONSULTANTS

Т.Н. Сысо, А.О. Решетнев
T.N. Syso, A.O. Reshetnyov

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Рассматриваются вопросы профессиональных и личностных компетенций бизнес-консультантов. Проанализированы точки зрения зарубежных и отечественных авторов к требованиям профессиональных и личностных компетенций. Описаны модели профессиональных компетенций консультанта и менеджера проекта.

The article examines the professional and personal competencies of business consultants. There are analyzed the viewpoints of foreign and domestic authors to the requirements of professional and personal competencies. The models of professional competencies consultant and project manager are described.

Ключевые слова: компетенции бизнес-консультантов, профессиональные и личностные компетенции, требования к набору компетенций, компетентностная модель.

Keywords: competencies of business consultants, professional and personal competence, requirements for the set of competencies, competence model.

В условиях формирования в экономике Российской Федерации рыночных отношений многие организации малого и среднего бизнеса при подборе персонала делают основной акцент на привлечении специалистов, которые свободно владеют своей профессией, могут ориентироваться в смежных областях деятельности, обладают рядом личностных качеств, позволяющих быстро добиваться поставленных целей, а также быть готовым к профессиональному росту и профессиональной мобильности.

Дефицит квалифицированных кадров ведет к тому, что далеко не все организации, особенно в сфере малого и среднего бизнеса, способны привлечь на постоянной основе высококвалифицированных специалистов. В этой ситуации российским организациям может быть полезна помощь квалифицированных консультантов или компаний, специализирующихся на предоставлении консалтинговых услуг.

В настоящее время российский рынок консалтинговых услуг начинает приобретать черты зрелости и приближается по своим характеристикам к мировому рынку консалтинга. Российские предприятия, исчерпав возможности решения проблем повышения конкурентоспособности своими собственными силами, все чаще обращаются к консультантам в попытках решения этих проблем.

К бизнес-консультантам часто обращаются не только организации, находящиеся в кри-

зисном состоянии, но и организации, стремящиеся повысить конкурентоспособность своей продукции, работ или услуг. Развитие российского рынка стимулирует консалтинговые организации к постоянным поискам новых механизмов повышения эффективности своей деятельности. Это требует переосмысления участниками консалтингового рынка своих функций и задач, роли самих консалтинговых компаний, от которых заказчики требуют существенных улучшений, направленных на повышение эффективности и конкурентоспособности бизнеса. Решение постоянно усложняющихся задач в условиях формирования рынка консалтинга приводит к тому, что необходимо обобщение опыта консультирования, анализ новых тенденций и специфики предоставления консалтинговых услуг.

Специалистам в сфере управления до сих пор не удается прийти к общему определению ряда понятий в данной сфере деятельности, в том числе «продукта консалтинга», «эффективность консалтинга» и т. д. Малоисследованными остаются вопросы профессиональной компетенции консультантов, формирования моделей профессиональной компетенции.

Одновременно бизнес-консалтинг сам по себе является основой для повышения компетентности менеджеров и специалистов предприятий. В последнее время в отечественном менеджменте большую актуальность приобре-

тает компетентностный подход, предполагающий создание механизма формирования конкурентоспособных качеств личности менеджеров, совокупности профессиональных компетенций: специальных знаний, умений и навыков, личностных и профессиональных качеств.

В современной экономической науке в последние годы проблема компетентности приобретает новое звучание, что отражено в пристальном внимании многих ученых к проблемам профессиональной компетентности, ее рассмотрении как критерия соответствия специалиста требованиям профессионального труда.

К причинам интенсивного развития в России компетентностного подхода большинство авторов относят следующие факторы и тенденции:

- появление нового типа экономики – экономики переходного периода, вызвавшее потребность в изменении квалификационных требований к менеджерам всех уровней;

- возрастающее значение в деятельности менеджеров творческой составляющей, интеллектуального потенциала;

- интенсивное развитие информационных и коммуникационных технологий;

- глобализация мировой экономики и профессии менеджера.

Проблема формирования требований к профессиональной компетенции бизнес-консультантов является многоаспектной, поскольку в настоящее время существует много определений компетенции, а также большой разброс мнений в их структурировании.

Исследователи выделяют различные требования к профессиональным компетенциям. В связи с этим в настоящее время важным ресурсом становятся не столько специальные знания, сколько общая и управленческая культура, обеспечивающая личностное и профессиональное развитие специалиста.

Большое значение приобретает наличие у бизнес-консультантов специальных знаний в консультируемых отраслях, опыта решения аналогичных задач и знание специфики рынка товаров, работ или услуг в данной отрасли. Это ведет к тому, что конкуренция между консалтинговыми компаниями стимулирует их привлекать высококвалифицированных специалистов. При этом на первый план выходит задача формирования требований к персоналу, исходя из стоящих перед компанией задач и перспектив ее развития на рынке консалтинговых услуг.

Для заказчиков консалтинговых услуг очень важно знать, имеют ли консультанты

опыт реализации аналогичных проектов, какой набор консалтинговых технологий они используют, каков профессиональный уровень консультантов и насколько им хорошо знакома специфика рынка. Поэтому именно квалификация сотрудников является главным конкурентным преимуществом консалтинговых организаций, а с вопросом дефицита высококвалифицированных специалистов в данной сфере сталкивается большинство консалтинговых компаний – как российских, так и зарубежных.

В случае привлечения специалистов из других отраслей возникает вопрос определения их потенциала, при приеме на работу выпускников вузов возникает задача их дополнительного обучения. Все это требует четкого определения компетенций для специалистов консалтинговых организаций и их закрепления в соответствующих должностных инструкциях.

Понятие «модель компетенций» – термин, используемый большинством исследователей компетентностного подхода для обозначения полного набора компетенций (с уровнями или без них) и индикаторов поведения.

Модели могут содержать детальное описание стандартов поведения персонала структурного подразделения компании или стандарты действий, ведущих к достижению специальных целей, но могут включать и основные стандарты поведения, разработанные для полного описания деловой структуры или деятельности, направленной на достижение комплекса разнообразных корпоративных целей. Набор деталей, входящих в описание модели компетенции, зависит от предполагаемого практического применения конкретной модели [1, с. 69].

Как отмечается в работах российских исследователей, число компетенций в моделях последних лет уменьшилось [2]. Когда-то были распространены модели, включавшие в себя 30 и более разных стандартов, сейчас обычны модели, содержащие не более 20 компетенций, а иногда – всего лишь 6–8. Многие пользователи считают набор компетенций из 8–12 стандартов в одной модели оптимальным.

Модели с большим набором компетенций встречаются потому, что некоторые организации пытаются охватить всю необходимую в профессиональной деятельности консультантов информацию, включая подробное описание стандартов деятельности и поведения сотрудников.

В то же время, чем больше компетенций содержит модель, тем затруднительнее будет

ее применение в практической деятельности консультантов, поскольку в слишком детализированной модели конкретные различия между отдельными компетенциями будут очень незначительными [1, с. 85–86].

Анализ работ зарубежных ученых по управлению организацией и методологии менеджмента (М. Альберта, М. Вудкока, М. Мескона, Д. Френсиса и др.) позволяет выделить три категории требований к профессиональной компетенции:

- знания в области теории и умения в сфере практики управления;
- способность к коммуникации и умение работать с людьми;
- компетентность в области специализации организации.

Поскольку бизнес-консультант – это, в первую очередь, высокопрофессиональный управленец, то вначале разберемся с требованиями к компетенциям современных менеджеров. Большинство авторов выделяют следующие требования:

- умение обосновывать и принимать решения в ситуациях, для которых характерны высокая динамичность и неопределенность;
- информированность по производственным, кадровым и другим вопросам;
- знакомство с опытом менеджмента в других организациях и отраслях;
- способность управлять ресурсами, планировать и прогнозировать работу предприятия, владеть способами повышения эффективности управления;
- умение использовать современные информационные и коммуникационные технологии;
- способность работать с людьми и управлять самим собой (высокое чувство долга и преданность делу, коммуникабельность, навыки делового общения, способность к самообразованию, саморегуляции, самоактуализации и др.).

Непрерывными личными качествами менеджера называют энергичность, инициативность, способность быстро ориентироваться в меняющейся ситуации и находить решения. Все эти качества должны быть сопряжены с профессиональной эрудицией и компетентностью, основанной на культурологических, коммуникативных, управленческих, иноязычных, педагогических, правовых, экономических и специальных знаниях и умении решать комплексные производственные задачи.

Обобщенные требования к современному менеджеру представлены в работах рос-

сийских ученых В.М. Шепеля и Р.А. Дубовицкого, которые дают достаточно полный перечень профессионально значимых качеств менеджера.

По мнению Р.А. Дубовицкого [3, с. 75], профессионально значимыми качествами менеджера на современном этапе выступают:

- приятность и обходительность с подчиненными;
- доброжелательность, доверие;
- обязательность и готовность прийти на выручку, открытость.

Менеджер должен уметь идти на компромиссы, дающие и приводящие к минимизации отрицательных последствий. Эффективно работающему руководителю необходимо понимать и принимать тот факт, что выбранное им решение может иметь недостатки. Однако оно должно быть наиболее привлекательным с точки зрения конечного эффекта, не парализуя волю подчиненных в достижении успеха. В принятии решений необходимо руководствоваться интуицией, знаниями, накопленным опытом, рациональностью.

По мнению В.М. Шепеля [4, с. 307], современного менеджера отличают следующие качества:

- практичность, глубина, ясность ума;
- проницательность мысли;
- активность, инициативность, настойчивость, самообладание;
- наблюдательность, самостоятельность, ответственность.

Современный менеджер должен обладать организаторским чутьем – способностью быстро и глубоко вникать в психологию других людей. В своей деятельности менеджер должен быть способен к сопереживанию, уметь поставить себя на место подчиненного. Большое значение в деятельности менеджера имеет избирательное стимулирование персонала и постоянная требовательность к подчиненным, умение найти в сотрудниках способности, отыскать то, что каждый может делать лучше других. К числу необходимых качеств современного менеджера также относят смелость, терпение, способность к сомнению, осторожность, скромность, искренность, сострадание.

В работах ряда зарубежных и российских ученых (М. Кубра, С. Уидетт, С. Холлифорд, Э.Ю. Рубиной и др.) предложена классификация профессиональных компетенций менеджеров по различным признакам: личностные и профессиональные; предпринимательские и непредпринимательские; общие (базовые) и ключевые конкурентные и т. д.

В целях классификации, компетенции в общем плане подразделяются на личностные и профессиональные. Для каждого конкретного человека они определяются уровнем его профессионального образования, опытом, а также его индивидуальными, личностными способностями.

Так, личностные компетенции представляют собой качества, которые характеризуют человека как личность. М. Кубр относит к ним интеллектуальные способности; умение понимать людей и работать с ними; интеллектуальную и эмоциональную зрелость; этику и честность; физическое и умственное здоровье, а также деловые и психологические характеристики [5, с. 25].

Профессиональные компетенции представляют собой совокупность знаний, умений и навыков, необходимых специалистам в той или иной профессиональной области и самостоятельно применяемых ими в процессе профессиональной деятельности. Основная задача, которая решается с помощью модели компетенций, – управление квалификацией сотрудников. Данными полномочиями наделен каждый руководитель, так как именно он отвечает за эффективность труда своего подчиненного.

Под профессиональными компетенциями в сфере консалтинга понимаются те качества специалиста, которые определяют содержание рабочей силы, необходимые для выполнения профессиональных функций и решения сформулированных задач и должностных обязанностей. Для успешного существования консалтинговой структуры на рынке имеет значение не только то, что будет делать каждый ее сотрудник, но и то, как он будет это делать, какие качества (в том числе и профессиональные знания) потребуются для успешного выполнения той или иной работы. Каждой должности соответствует своя иерархия компетенций, но в каждом случае можно выделить наиболее важные для каждой должности качества, определяемые как базовые компетенции.

Понятие «профессиональные компетенции» в свою очередь включает в себя ключевые и не ключевые профессиональные компетенции. Профессиональные компетенции признаются ключевыми в том случае, когда без владения ими невозможно выполнение профессиональных обязанностей.

В зависимости от функций, выполняемых участниками консультационной деятельности (предпринимательства), Э.Ю. Рубина выделяет два вида профессиональных компетенций.

Первый вид – предпринимательские профессиональные компетенции участников консалтингового предпринимательства. Второй вид – непредпринимательские компетенции, т. е. профессиональные компетенции консультантов в сфере предмета консультационной деятельности, в том числе реализации консалтинговых проектов.

Профессиональные компетенции позволяют эффективно выполнять функции при реализации проектов, работая в качестве процессных, экспертных, обучающих, внедренческих консультантов.

Для всех направлений профессионального консалтинга Э.Ю. Рубина в качестве общих компетенций выделяет компетенции в предметных областях оказываемых услуг, смежных областях и узкоспециализированных зонах предметных областей; коммуникативность; аналитические и прогностические способности; правовые знания; умение принимать рациональные решения; навыки работы в команде; креативность; логичность поведения и мышления; способность вызывать положительное отношение к себе окружения, формировать позитивную деловую и личную репутацию; технологические и методические знания; навыки в профессиональном комбинировании областей консалтинга [6, с. 110].

Также необходимо провести различия в профессиональных компетенциях различных направлений консалтинга в зависимости от специфики того или иного направления. Так, профессиональные компетенции при реализации проектов в сегменте процессного консалтинга включают:

- умение вовлекать клиентов в совместную деятельность;
- последовательность в выполнении консультационного проекта, в том числе в сборе и анализе данных; активность в разработке разного рода проектов, четкость в выборе приоритетов и выборе итогового варианта решения;
- гибкая реакция на изменение среды и запросов клиента;
- способность критически относиться к собственным решениям и методам работы, быстро и четко реагировать, не теряя собственных принципиальных позиций, на запросы клиента.

Профессиональные компетенции при реализации проектов в сфере обучающего консалтинга включают педагогические, в том числе коучинговые компетенции; управление знаниями и формирование нужных компетенций у клиентов; умение убеждать клиентов, мотиви-

ровать их, в том числе к продолжению сотрудничества и обучению себя посредством обучения других.

Профессиональные компетенции при реализации проектов в сфере внедренческого консалтинга базируются на компетенциях консультанта в качестве менеджера и выполнении в полном или частичном объеме менеджерских функций.

К базовым компетенциям относятся также осознание предпринимателями собственных профессиональных интересов и интересов окружения, мотивов поведения людей, а также знание теории и практики конкурентоспособного консалтингового бизнеса, основанного на развитии конкурентных преимуществ, умении избавляться от конкурентных недостатков и укреплять конкурентные позиции.

В состав более конкретных управленческих компетенций могут быть включены владение спецификой и закономерностями развития межфирменной среды консалтингового бизнеса, умение управлять межфирменными конфликтами интересов, вырабатывать стратегию и тактику конкурентного и партнерского поведения в рамках правовых основ деловых отношений и обязательств перед обществом, соответствие предпринимаемых действий требованиям действующих правил и норм, традиций делового оборота. Необходимо уметь обеспечить безопасное функционирование фирмы для удержания созданного бизнеса, создать и поддерживать условия для предотвращения угроз и уменьшения рисков [7].

К ключевым конкурентным компетенциям субъектов консалтингового предпринимательства (компетенциями в области конкурентного поведения) относятся совокупность знаний, умений и навыков в сфере осуществления конкурентных действий, владение видами, направлениями, методами, формами конкурентных действий для занятия и удержания приемлемых конкурентных позиций, владение арсеналом конкурентных действий для обретения конкурентных преимуществ, достижение требуемого уровня устойчивости в межфирменных и иных отношениях.

Набор компетенций зависит также от места сотрудника в структуре организации. Типичная организационная структура консалтинговой компании представлена тремя уровнями управления – высшим, средним и нижним:

1) высший уровень – топ-менеджер, старший партнер, партнер:

- старший партнёр – владелец бизнеса, имеет процент с прибыли компании, заведует организационными вопросами компании и общается с наиболее ценными клиентами;

- партнёр – может иметь процент с прибыли компании, но чаще получает процент с прибыли только своих проектов, отвечает за организационные вопросы и кадровую политику некоторой части компании (отдел, департамент), в основном занимается поиском клиентов;

2) средний уровень – менеджер проекта, старший консультант:

- менеджер проекта – имеет большую фиксированную зарплату и процент с прибыли проекта, руководит одним или несколькими проектами совместно с партнёром и определяет состав команды на каждый проект; также представляет результаты работы клиенту, общается с клиентом в процессе постановки задачи;

- старший консультант – получает фиксированную оплату плюс бонус, выполняет роль Field Manager («менеджера в поле»), т. е. руководит командой в процессе ежедневной работы, общается с клиентом во время получения от клиента необходимой рабочей информации и в процессе согласования результатов работы;

3) нижний уровень – аналитик, консультант:

- аналитик – выполняет основную аналитическую работу в проекте, получает фиксированную оплату;

- консультант – выполняет всю черновую работу и получает фиксированную оплату плюс бонус.

Типичная структура предприятия клиента тоже имеет три уровня управления:

1) высший уровень – топ-менеджмент;

2) средний уровень – менеджеры среднего уровня, руководители линейных и функциональных подразделений;

3) нижний уровень – руководители групп, специалисты.

Такое сравнение структур клиента и консультанта позволяет применить общую для участников консультационного проекта карту компетенции организации. На карте компетенций организации видно, что для каждого уровня должностей – разный набор компетенций в зависимости от решаемых задач (рис. 1).

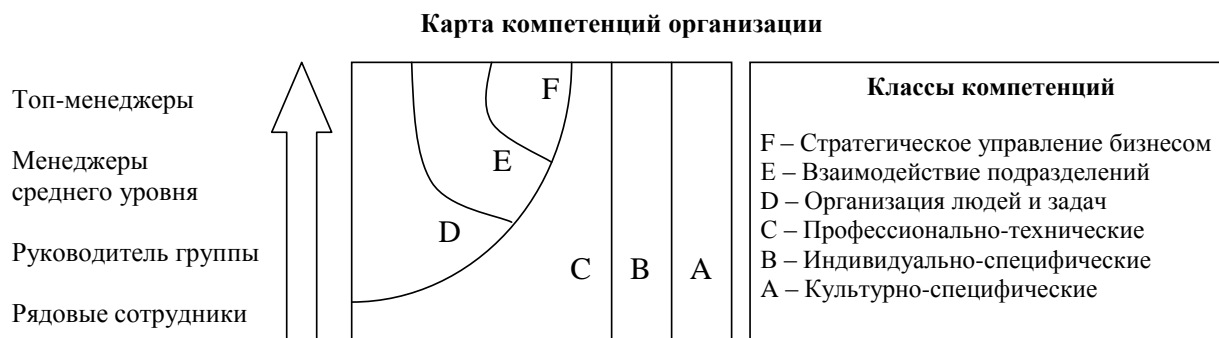


Рис. 1. Карта компетенций организации [7]

Из карты видно, что у рядовых консультантов преобладают технические работы, т. е. решение проблем клиентов в конкретных областях. Соответственно, профессионально-техническим компетенциям должно уделяться большее внимание при подборе кандидатов и в период работы в компании. У руководителя консалтингового проекта преобладают компетенции, связанные с организацией работы (задач) и людей (консультантов и сотрудников клиентов). У топ-менеджеров как фирмы клиента, так и консультанта акцент – на стратегическом управлении бизнесом, и как следствие, – важность развития компетенций в этой области. У сотрудников клиента все аналогично, соответственно уровню управления.

Успешно конкурировать на рынке консалтинговых услуг и тем самым осуществлять консалтинговую деятельность могут лишь те субъекты консалтингового предпринимательства, которые обладают ключевыми профессиональными компетенциями как в области предмета консультирования, так и в области организации консалтингового предпринимательства, в том числе в области конкурентного поведения [8, с. 114].

Наиболее востребованными в сфере управленческого консалтинга на сегодняшний день являются менеджеры проектов и консультанты. Сформулируем в общем виде требования к моделям профессиональной компетенции данных должностей в консалтинговых компаниях.

При разработке модели будем исходить из того, что задачи менеджера проекта в консалтинговой компании обычно включают в себя следующее:

- обеспечение сбора исходных данных, определение цели проекта, задач и формирование совместно с заказчиком проектного задания;
- организация разработки проекта и оперативного решения возникающих задач в рамках согласованного проектного задания;

- способность предвосхищать потребности заказчиков в процессе реализации проекта;

- способность комплексно предвидеть развитие проекта и влиять на процессы достижения результатов.

Сформулируем в общем виде требования к модели профессиональных компетенций менеджера проекта в сфере бизнес-консалтинга в разрезе трех составляющих:

- привлечение к разработке модели менеджеров, которые будут использовать эту модель в процессе своей профессиональной деятельности;

- предоставление полной информации о целях и задачах компании и основных направлениях ее развития;

- создание релевантных компетенций менеджеров – стремление к тому, чтобы стандарты поведения, включенные в компетенции, подходили всем менеджерам, а предполагаемые формы применения соответствовали интересам консалтинговой компании.

В общем виде модель профессиональных компетенций менеджера проекта представлена на рис. 2.

В состав модели профессиональных компетенций менеджера проекта в консалтинговой организации целесообразно включить следующие компетенции:

1. Нацеленность на результат – предполагает высокую степень важности работы менеджера проекта для достижения личного удовлетворения при высокой потребности в достижении успеха, совершенствовании собственных профессиональных навыков. Данная компетенция предполагает работу менеджера над продвижением проекта от начала и до его завершения, так как только в этом случае обеспечивается взаимосвязь личных целей и целей проекта.

2. Планирование и организация проекта – умение разрабатывать планы по проектным работам, координировать и контролировать исполнение планов.



Рис. 2. Модель профессиональных компетенций менеджера проекта в консалтинговой организации

3. Ориентация на клиента – умение превосходить ожидания заказчиков проекта, демонстрировать высокую заинтересованность в успехе проекта, обязательность в поиске и осуществлении решений проблем в соответствии с существующими стандартами, ориентированными на удовлетворение потребностей заказчика.

4. Лидерство – предполагает умение менеджера проекта использовать различные методы и стили управления консультантами при реализации проекта, эффективно взаимодействовать как с подчиненными, так и с руководителями консалтинговой организации. Лидерство является наиболее сложной компетенцией, поскольку предполагает множество форм поведения, которые обеспечивают эффективное управление с использованием особых приемов и методов. Лидерское поведение менеджера проекта при этом может иметь две основных направленности – позитивные и конструктивные отношения с сотрудниками, т. е. внимание к их потребностям, целям развития, либо достижение организационных целей любыми средствами, даже в разрез с потребностями персонала.

5. Умение подбирать сотрудников – в проектном консалтинге также является одной из самых важных компетенций, поскольку умение правильно подобрать команду экспертов, способных к реализации проекта является определяющим фактором его успеха.

6. Управленческий контроль – обеспечение эффективного непрерывного контроля над

процессом разработки проекта, исполнителями и задачами.

7. Делегирование полномочий – умение эффективно распределять в процессе реализации проекта между консультантами ответственность за принятие решений и соответствующие обязанности.

8. Анализ проблем – способность эффективно распознавать (диагностировать) проблемы консультируемой организации, находить необходимые исходные данные для разработки проектов, выделять наиболее значимую информацию и определять возможные причины возникновения проблем в бизнесе клиентов.

9. Решительность – готовность принимать решения, высказывать свое мнение, осуществлять необходимые действия по реализации проекта, принимать на себя обязательства и ответственность за результаты.

10. Убедительность в общении – способность убедительно и доходчиво излагать свои мысли и факты, убеждать заказчиков и подчиненных в правильности своей точки зрения.

При формировании модели компетенций консультанта консалтинговой организации в качестве основных задач консультанта можно принять понимание проблем клиентов, умение перевести проблемы в задачи, способность качественно и в срок решать задачи, поставленные менеджером проекта.

Требования к модели профессиональных компетенций консультанта должны включать условия:

– эффективного использования кадрового потенциала;
 – предоставления полной информации клиентам;
 – использование релевантных компетенций консультанта – стремление к тому, чтобы стандарты поведения, включенные в компетен-

ции, подходили консультантам, задействованным по всем направлениям работы компании, а предполагаемые формы применения соответствовали интересам консалтинговой компании.

Модель профессиональных компетенций консультанта, сформированная с учетом вышеизложенных требований, представлена на рис. 3.



Рис. 3. Модель профессиональных компетенций консультанта в консалтинговой организации

Модель профессиональных компетенций консультанта в консалтинговой организации может включать в себя компетенции:

1. Анализ проблем – для консультанта является одной из основных компетенций и предполагает способность эффективно распознавать проблемы, подбирать исходные данные, выделять наиболее значимую информацию и т. д.

2. Анализ документации – предполагает способность эффективно анализировать, организовывать и представлять информацию (планы, отчеты, данные бухгалтерской, оперативной, статистической и иной отчетности и т. д.).

3. Нацеленность на результаты – высокая степень заинтересованности в достижении результатов.

4. Работа в команде проявляется в стремлении быть полноправным членом команды и вносить ощутимый вклад в ее работу, независимо от того, в какой степени при этом учитываются личные интересы самого консультанта.

5. Убедительность в общении с клиентами – способность консультанта убедительно и доходчиво излагать свои мысли и факты, убеждать заказчиков в процессе разработки проекта в правильности своей точки зрения.

6. Письменная коммуникация – способность четко и ясно выражать свои мысли в письменной форме, используя грамматические конструкции таким образом, чтобы быть правильно понятым заказчиками и коллегами.

7. Внимание к деталям – способность учитывает все аспекты проблем проекта, включая самые незначительные, чтобы качественно выполнять свои обязанности при разработке проекта.

8. Стрессоустойчивость – проявляется в стабильности работы консультанта, который, работая в условиях недостатка времени или сопротивления со стороны других участников процесса, обязан постоянно контролировать свое поведение в стрессовых ситуациях.

9. Приверженность компании – выражается в демонстрации уверенности в необходимости своей работы или должности, в ее ценности для консалтинговой компании. Консультант прилагает дополнительные усилия для блага компании, что может не всегда в полной мере совпадать с его собственными интересами.

10. Межличностное общение – способность стремиться к пониманию коллег и заказчиков, пониманию сопутствующих обстоятельств и своего влияния на процессы и ре-

зультаты деятельности команды. Консультант обязан постоянно демонстрировать внимательное отношение к чувствам и потребностям участников проектного процесса.

Особое значение имеют компетенции «анализ проблем» и «анализ документации», которые являются одними из основных критериев отбора претендентов на должность консультанта. Исключительно важна компетенция «анализ проблем» в отношении экспертизы документации как умение правильно диагностировать проблемы клиентов и переводить их в цели проектов и проблемы реализации проектов.

Межличностное общение необходимо консультанту в работе с клиентами и с коллегами. В консалтинговых компаниях, в которых применяется проектное управление, межличностное общение и понимание используются как альтернатива административному ресурсу. Также данная компетенция способствует непрерывному развитию сотрудников за счет обмена опытом, формированию и развитию корпоративной культуры.

«Стрессоустойчивость» является достаточно важной компетенцией в условиях недостаточной проработанности консалтинговых процедур и стандартов работы в процессе формирования и становления рынка консалтинга в России.

Компетенция «нацеленность на результаты» связана с тем, что вопросы обеспечения эффективности работы над проектами в консалтинговых организациях, т. е. обеспечения реализации проектов в срок и с высоким качеством, исключительно актуальны для отечественных консалтинговых компаний.

«Приверженность компании» в условиях жесткой конкуренции и больших инвестиций в развитие персонала гарантирует стабильность коллектива, поскольку потеря каждого сотрудника является весьма болезненной для компании.

Важность компетенции «решительность» для менеджеров проектов связана с автономностью и большими полномочиями менеджера проекта в консалтинговых компаниях по сравнению с другими сферами бизнеса. Компетенциями «управленческий контроль», «умение подбирать сотрудников» закладывается возможность для развития и перехода менеджера на более высокий уровень.

Разработка и внедрение моделей компетенций позволяет:

- отразить требования к консультанту;
- оценить кандидата на соответствие требованиям к должности;
- проводить регулярно оценку по компетенциям;
- учитывать соответствие компетенций при вознаграждении;
- планировать по результатам оценки дальнейшее развитие сотрудника и его карьеру в компании.

Поводя итог, можно отметить, что преимуществами компетентностной модели являются в том, что она позволяет не только четко представить, какими характеристиками должны обладать менеджер проекта и консультант в консалтинговой организации, но и показывает, какие компетенции необходимо развивать, чтобы повысить эффективности персонала, повысить конкурентоспособность консалтинговой фирмы и обеспечить качество выполнения консультационных проектов.

1. *Уидетт С., Холлифорд С.* Руководство по компетенциям. – М. : НИРО, 2008. – 443 с.

2. *Базаров Т. Ю.* Компетенции будущего: Квалификация? Компетентность (критерии качества)? // Открытый университет / под ред. В. Л. Глазычева, С. Э. Зуева. – М., 2003. – С. 510–539.

3. *Дубовицкий Р. А.* Менеджмент: российская и западная ментальности // *Философские науки.* – 2004. – № 4. – С. 71–86.

4. *Шепель В. М.* Эффективный менеджмент. – М. : Финансы и статистика, 2009. – 359 с.

5. *Управленческое консультирование* / под ред. М. Кубра. – М. : Планум, 2004. – 976 с.

6. *Рубина Э. Ю.* Профессиональные компетенции консультантов при реализации проектов // *Управление проектами.* – 2009. – № 3 (16). – С. 108–114.

7. Проект оценки персонала. – URL: <http://www.almaz-gk.ru/otsenka/95-primer-proekta.html>.

8. *Юксвярав Р. К., Хабакук М. Я., Лейманн Я. А.* Управленческое консультирование: теория и практика. – М. : Экономика, 2004. – 239 с.

МОДЕЛЬ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЭНЕРГЕТИКИ

MODEL OF DEVELOPMENT AND REALIZATION OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT STRATEGY AT THE POWER ENTERPRISES

Ю.Н. Филиппов

Yu.N. Filippov

Омский филиал ОАО «ТГК № 11»

А.М. Попович, С.А. Люфт

A.M. Popovich, S.A. Luft

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Предложена модель разработки и реализации стратегии организационного развития как обязательного этапа успешного осуществления корпоративной стратегии. Показано, что для достижения поставленных государством целей в энергокомпаниях необходимо планировать и проводить организационные изменения, обеспечивая соответствующую конфигурацию организационных характеристик и их взаимосвязей в соответствии с изменениями внешней среды.

The authors propose the model of development and realization of organizational development strategy as a mandatory step in the successful implementation of corporate strategy. It is shown that to achieve the goals set by the state in power enterprises it is necessary to plan and to carry out organizational changes, providing the appropriate configuration of organizational characteristics and relations between them in accordance with changes in the external environment.

Ключевые слова: организационные изменения, организационное развитие, стратегия, энергопредприятие, характеристики организации, методы, методика.

Keywords: organizational changes, organizational development, strategy, power enterprise, organization characteristics, methods, technique.

Современный электроэнергетический комплекс России включает около 600 электростанций единичной мощностью свыше 5 МВт. Общая установленная мощность электростанций России составляет 223,1 ГВт. Парк действующих электростанций по типам генерации имеет следующую структуру: тепловые электростанции – 68,4 %, гидравлические – 20,3 %, атомные – около 11,1 % [1].

Производство электроэнергии в России в 2012 г. по сравнению с показателем за 2011 г. выросло на 1,2 % – до 1 065,9 млрд кВт/ч. Производство тепловой энергии за 2012 г. сократилось на 1,2 % – до 512,9 млн Гкал. Аналитики утверждают, что основным фактором, повлиявшим на прирост производства в отрасли в 2012 г., стало увеличение внутреннего спроса. Несмотря на некоторое замедление темпов роста отечественной экономики, по сравнению с предыдущими годами промышленность, как основной потребитель электроэнергии, дала увеличение объемов изготавливаемой продукции на 2,6 % за год, это и обусловило рост спроса на 1,7 %.

Отрицательно на рост производства повлияло сокращение экспорта страны. ОАО «Интер РАО ЕЭС» снизило российский экспорт в 2012 г. на 21,8 % , или на 17,6 млрд кВт/ч. При условии сохранения в 2012 г. экспорта электроэнергии на уровне показателей 2011 г., рост производства в отрасли достиг бы приблизительно 1,5 %, т. е. ухудшение внешней конъюнктуры составило около 0,4 % потерь. По прогнозам аналитиков, в текущем году рост производства электроэнергии в стране сохранится, но его темпы будут ниже показателей 2012 г. Это обусловлено общей динамикой замедления роста всей экономики страны, и показателей промышленного производства в том числе.

Предполагается, что рост ВВП страны в 2013 г. составит около 3 %, рост промышленного производства – 2 %. За последние годы в электроэнергетике России произошли радикальные преобразования: изменилась система государственного регулирования отрасли, сформировался конкурентный рынок электроэнергии, были созданы новые компании. Из-

менилась и структура отрасли: было осуществлено разделение естественно-монопольных (передача электроэнергии, оперативно-диспетчерское управление) и потенциально конкурентных (производство и сбыт электроэнергии, ремонт и сервис) функций; вместо прежних вертикально-интегрированных компаний, выполнявших все эти функции, созданы структуры, специализирующиеся на отдельных видах деятельности.

Магистральные сети перешли под контроль Федеральной сетевой компании, распределительные сети интегрированы в межрегиональные распределительные сетевые компании (МРСК), функции и активы региональных диспетчерских управлений были переданы общероссийскому Системному оператору (СО ЕЭС). Активы генерации в процессе реформы объединились в межрегиональные компании двух видов: генерирующие компании оптового рынка (ОГК) и территориальные генерирующие компании (ТГК). ОГК объединили электростанции, специализированные на производстве почти исключительно электрической энергии. В ТГК вошли главным образом теплоэлектроцентрали (ТЭЦ), которые производят как электрическую, так и тепловую энергию. Шесть из семи ОГК сформированы на базе тепловых электростанций, а одна (РусГидро) – на основе гидрогенерирующих активов.

Одной из важнейших целей реформы являлось создание благоприятных условий для привлечения в отрасль частных инвестиций. В ходе реализации программ IPO и продажи пакетов акций генерирующих, сбытовых и ремонтных компаний, принадлежавших ОАО РАО «ЕЭС России», эта задача была успешно решена. В естественно-монопольных сферах, напротив, произошло усиление государственного контроля.

Таким образом, были созданы условия для решения ключевой задачи реформы – создания конкурентного рынка электроэнергии (мощности), цены которого не регулируются государством, а формируются на основе спроса и предложения, а его участники конкурируют, снижая свои издержки [1].

Реформа энергетики, проводимая в соответствии с Постановлением Правительства России № 526 «О реформировании электроэнергетики РФ» от 11 июля 2001 г., предусматривала проведение структурных преобразований. Однако, вновь созданные энергокомпании, по сути, не поменяли механистическую структуру с жесткой иерархией и централизацией принятия решений, какая была в РАО «ЕЭС России».

Большинство территориальных генераций имеют дивизиональную организационную структуру, деление в которой осуществляется на основе географического признака. Например, ОАО «Территориальная генерирующая компания № 10» (ТГК-10) состоит из Челябинской и Тюменской генерации, включая Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий АО, ТГК-11 состоит из Омской и Томской генерации. Данные структуры выросли из функциональной департаментизации, которая в свою очередь сформирована на базе линейно-функциональной схемы, звенья которой строились в советский период, начиная со времён создания районных энергоуправлений. Несмотря на то, что эти структуры значительно меньше РАО «ЕЭС России», они до сих пор велики, неповоротливы и плохо координированы в плане экономического результата.

До сих пор остаются нерешенными такие проблемы, как громоздкость и инерционность системы управления, чрезмерная централизация принятия решений, многоуровневость структуры, несоответствие полномочий и ответственности у исполнителей, необоснованные сокращения сроков выполнения задач при передаче поручений по уровням иерархии, взаимодействие и стыковка бизнес-процессов на границах функциональных структур, жёсткий контроль процесса выполнения задач с оформлением огромного количества сопутствующих справочных и отчётных документов вместо контроля результата выполнения задач, перегрузка руководства компаний, филиалов, структурных подразделений «текучкой». Данные проблемы приводят к тому, что результат оказывается далёким от желаемого и приходится принимать срочные меры по исправлению ошибок, сопровождаемые часто поиском виновных.

В настоящее время у руководителей всех уровней недостаточно соответствующего управленческого инструментария, который включал бы в себя методы, подходы, методики, логические схемы, помогающие анализировать существующие условия для конкретного подразделения в конкретный момент времени, учитывать возможности и угрозы, планировать и осуществлять конкретные действия, направленные на выполнение обозначенных задач, осуществлять мониторинг продвижения к цели, проводить оценку результатов и т. д.

Руководством многих энергокомпаний признаётся наличие организационных проблем, но, к сожалению, плановости, системного и стратегического подхода в их решении не наблюдается. На практике решение организаци-

онных проблем обычно сводится к изменениям в организационной структуре, либо изменению их штата, но при этом не учитывается главное – менять структуру нельзя без комплексной реорганизации всей системы управления. При этом необходимо учитывать цели организации и стратегию их достижения, а также взаимосвязь оргструктуры с технологией и бизнес-процессами. Стратегический подход в управлении организационными изменениями – необходимое условие решения организационных проблем. Можно также сказать, что управление изменениями требует разработки своей стратегии.

Ряд авторов, которые используют стратегический подход в организационном развитии, применяя к этой деятельности термин «организационная стратегия». Однако, рассматривается она как одна из функциональных стратегий. При этом нарушается общая концепция организационного развития компании, организационные решения принимаются без учёта изменений внешнего окружения. На наш взгляд, стратегия оргразвития должна разрабатываться не как функциональная стратегия, а как обязательный элемент корпоративной стратегии. Выполнять эту задачу должно специальное подразделение, которое занимается формулированием и реализацией корпоративной стратегии, например департамент стратегического управления. Р. Каплан и Д. Нортон предлагают на предприятиях создавать отделы стратегического менеджмента (ОСМ), в функции которого входит интеграция и координация видов деятельности всех функциональных подразделений и бизнес-единиц для достижения соответствия стратегии и производства [2].

Без разработки и реализации стратегии организационного развития в рамках стратегии предприятия существующая оргструктура не позволит достичь стратегических целей организации или будет создавать серьёзные проблемы при их достижении. Стратегические намерения не всегда обуславливают жизнедеятельность компании. Д. Дэвис и Т. Девиней в связи с этим называют два вида стратегии: запланированная (желаемая) и фактическая (достигнутая) [3].

Существует множество общепризнанных моделей и методик по разработке стратегий. Классические методы выбора стратегии: матрица возможностей «продукт-рынок», SWOT-анализ, матрица «Рост / доля рынка» Бостонской консалтинговой группы, матрица консультационной фирмы «Мак-Кинзи», матрица «продукт-рынок» Г. Стейнера, модель «Пяти сил

конкуренции» М. Портера и др. Данные методы разработаны в 1960–1980-х гг. В то время специалисты по менеджменту больше внимания уделяли процессу создания стратегии, которая, по их мнению, сама по себе должна быть залогом своего успешного претворения. Очевидно, разработка стратегии тогда считалась важнейшим этапом стратегического контура управления. Однако, статистика показывает, что успешной реализацией завершилось менее 10 % отлично сформулированных стратегий [4].

Сейчас более актуальными становятся модели и методики, основной акцент в которых сделан на обеспечении способности претворить стратегию в жизнь, чем на формулировании самой стратегии: модель Гарвардской школы бизнеса, модель стратегического менеджмента И. Ансоффа, модель формирования стратегического плана Г. Стейнера и др.

Проведя анализ моделей стратегического менеджмента, можно выделить общие для них ключевые этапы:

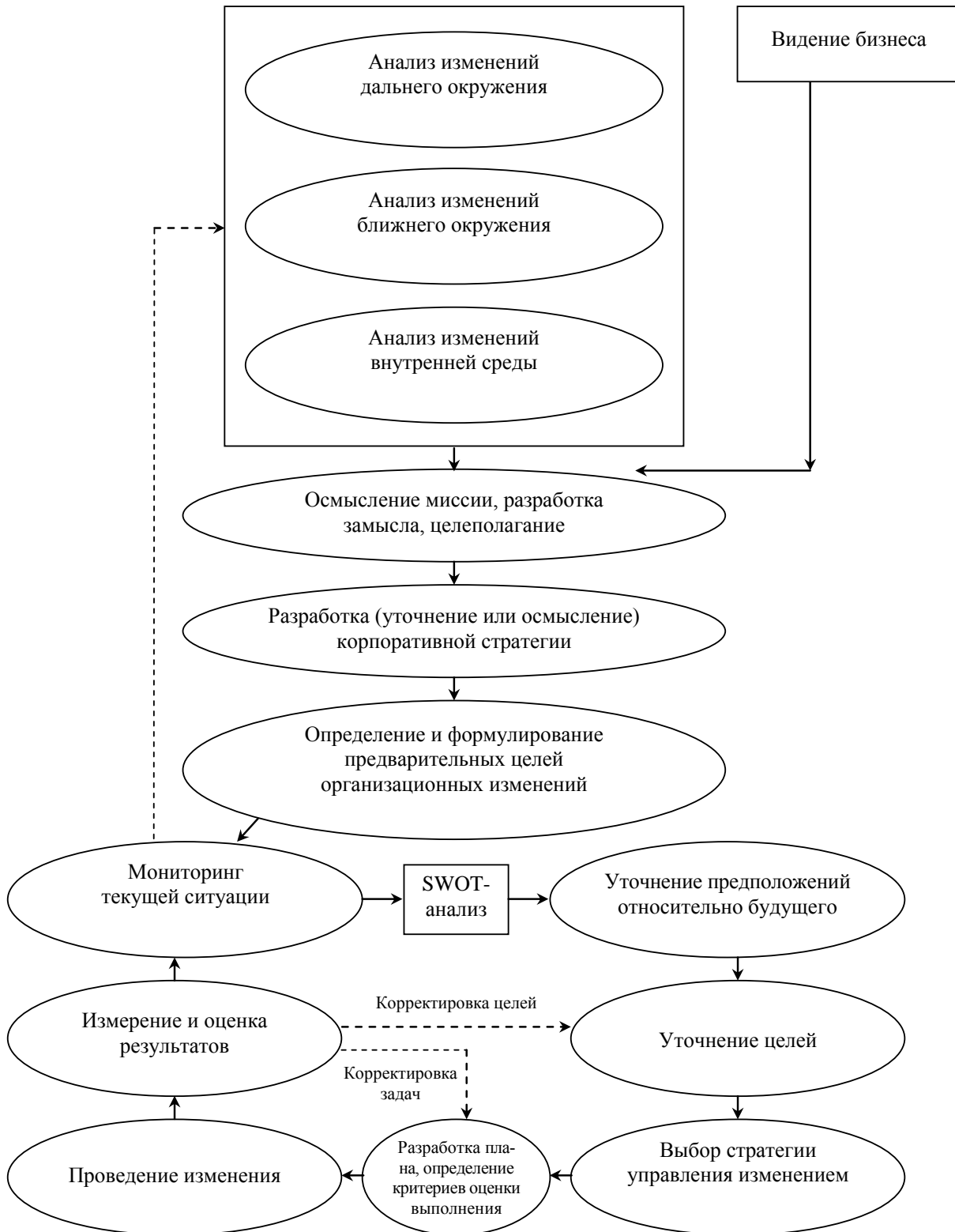
- 1) стратегический анализ, включающий анализ внешней и внутренней среды;
- 2) целеполагание на основе миссии;
- 3) выбор, планирование стратегии;
- 4) реализация стратегии.

Значительно реже встречаются такие важные для стратегического развития компаний этапы, как определение видения бизнеса и замысла его воплощения. В большинстве моделей присутствует этап реализации стратегии. Тем не менее, нельзя сказать, что их применение кардинально улучшило результаты внедрения стратегий. До сих пор периодически появляется информация о неудачах реализации стратегий, в том числе разработанных известными консалтинговыми фирмами.

Полученный стратегический инструментарий авторы предлагают применить к организационным изменениям, что позволит своевременно иметь оптимальную конфигурацию организационных характеристик, которая, в свою очередь, обеспечит наиболее эффективную реализацию корпоративной стратегии. Можно выделить следующие организационные характеристики: компоненты организации, элементы структур, системы, технологии, человеческий ресурс, ценности, разделение труда, механизмы координации деятельности, системы полномочий, мотивации, стимулирования и контексты, комбинирование которых обеспечивает функционирование организации, а также такие ситуативные факторы, как возраст и размер организации, техническая система, внешняя среда, власть и др.

На рисунке представлена разработанная авторами модель разработки и реализации стратегии организационного развития. Стратегическое управление организационными изменениями традиционно начинается со стра-

тегического анализа. Это фундаментальный этап планирования, когда исследуется состояние дел и перспективы деятельности предприятия как на макроуровне, так и на региональном и отраслевом уровнях экономики.



Модель разработки и реализации стратегии организационного развития

Однако, параллельно этапу стратегического анализа, а иногда и предвосхищая его, необходимо проводить разработку видения бизнеса, т. е. прообраза будущего компании.

Для большинства руководителей видение – это мечта, которая может и не реализоваться полностью, но её можно при необходимости корректировать. Для них видение носит большей частью эмоциональный и интуитивный характер, хотя в теории (а передовыми предприятиями и на практике) накоплен определенный опыт формализации разработки видения бизнеса.

Видение бизнеса можно представить как модель будущего компании, состоящую из ценностей (компетенций), основных намерений, амбициозных целей.

Компетенции существенно отличаются в зависимости от их роли в деятельности компании. Стандартная компетенция – это комплекс технологий, знаний и навыков, который позволяет компании решать обычные для данного рынка задачи, осуществлять операции на уровне, принятом как стандарт. Кроме того, компания может обладать ведущими (отличительными) компетенциями – преимуществами в выполнении задач, которые не являются сферой конкурентной борьбы на рынке в текущий момент. Эти компетенции не являются стандартными для отрасли, но могут стать таковыми в будущем. Отдельно выделяют термин «ключевые компетенции», впервые появившийся в работах Хэмела и Прахалада. Данный термин трактуется ими как набор способностей и технологий, массы знаний и опыта, бессистемно накопленных организацией, которые являются основой конкурентного преимущества. Многие авторы в своих работах используют различные слова в сочетании с термином «компетенция» для обозначения ключевых компетенций – например, корневые, стержневые, центральные компетенции. По существу, данные понятия практически идентичны, отличие состоит в переводе термина «core competence», используемого в работах зарубежных авторов.

Основные намерения – это направления действий компаний, как правило, не имеющие прямого отношения к ее современным товарам и услугам.

Большие амбициозные цели стимулируют однозначное и непреодолимое стремление, ставят перед фирмой проблему, которую она должна решить.

Видение может и не реализоваться по ряду причин, основными из которых являются

следующие: возникающие барьеры; неправильные предположения о будущем и смена бизнес-парадигм, т. е. смена модели бизнеса и способов ставить и решать соответствующие проблемы.

Барьеры могут быть самыми разнообразными: неожиданное появление на рынке принципиально новой продукции, «прорыв» в технологии, изменения законодательства, осложнение политического характера и т. д. Неправильные предположения о будущем обычно связаны с ошибочностью концепций о перспективах развития наиболее привлекательных товаров (услуг) или прогрессивных направлений изменения производства.

Наиболее серьезным барьером является смена парадигм. Новая парадигма вызывает необходимость в перестройке и производства, и управления, а это требует времени, крупных инвестиций и создание нового стратегического плана. При этом руководству компании приходится преодолевать инерцию веры в старую парадигму, в результате реализации которой были достигнуты впечатляющие успехи. Необходимо изменить и организационную культуру, сложившуюся в течение длительного времени. Все это сделать нелегко. На практике чаще всего компании продолжают придерживаться старого видения до тех пор, пока не появляются симптомы кризисных явлений в экономике компании. За несвоевременную смену парадигмы и старого видения бизнеса приходится расплачиваться дорогой ценой. В связи с этим появилась концепция динамического видения – видения, способного изменяться в ожидании смены парадигмы.

Крайней реакцией на возрастающий динамизм внешней среды стал стратегический оппортунизм, исходящий из того, что внешняя среда является настолько динамичной и неопределенной, что стремление к будущим целям становится бессмысленным. В связи с этим компании ориентируются на текущие, вновь открывающиеся возможности для бизнеса. Для этого компании необходимо обладать стратегической гибкостью и готовностью быстро реагировать на новые возможности. Стратегическая гибкость предполагает многообразие видов деятельности и гибких технологий, оборудования, гибких децентрализованных структур в виде системы предпринимательских подразделений и соответствующую организационную культуру, а также наличие финансовых ресурсов.

Опасность модели стратегического оппортунизма, считает Дэвид А. Аакер [5], заключа-

ется в том, что он может превратиться в стратегический дрейф, когда решения об инвестициях принимаются не в рамках видения, а хаотично по мере открывающихся новых возможностей. Опасности превращения стратегического оппортунизма в стратегический дрейф подтолкнули многие компании одновременно применять и стратегическое видение, и стратегический оппортунизм. Последний служит дополнением к стратегическому видению и способствует диверсификации производства.

Таким образом, видение бизнеса имеет три модификации:

- стратегическое видение, определяющее долгосрочные пути развития компании;
- динамическое видение, меняющееся в ожидании смены парадигмы бизнеса;
- стратегическое видение, дополненное стратегическим оппортунизмом, т. е. быстрыми стратегическими маневрами в случае появления шансов получения дополнительной прибыли, не противоречащими основному направлению развития [6].

Без стратегического анализа невозможно так «сонастроить» организационные характеристики фирмы, функционирующей в условиях неопределенности рынка, чтобы максимально эффективно использовать свой ресурсный потенциал.

Этап стратегического анализа начинается с анализа дальнего окружения, так как исследования показывают, что большая часть преобразований в энергокомпаниях за последние годы происходила в результате воздействия факторов в масштабе страны, таких как изменение энергетической политики государства, введение новых законов, касающихся энергетики, развитие технического прогресса и т. д. Затем проводится анализ ближнего (конкурентного) окружения и ресурсного потенциала предприятия, его внутренних возможностей.

Исследование внешней и внутренней среды необходимо любой организации для того, чтобы обеспечить успешное продвижение к своим целям. Никакая организация не может успешно выживать в конкурентной среде, если она не имеет четко определённых ориентиров, которые задают то, к чему она стремится и для чего она хочет изменить свою организационную структуру и систему управления. Переосмысление и уточнение миссии играет очень важную роль как при разработке стратегии организационного развития, так и при пересмотре общей стратегии компании.

Подавляющее большинство действующих компаний после осмысления миссии пе-

реходит непосредственно к этапу формирования или уточнения целей. Процесс этот крайне сложен и затратен, так как достаточно трудно определить основные направления дезагрегирования основной цели (миссии) компании. Более эффективным, на наш взгляд, будет предварительно очертить «русло», в рамках которого будут разрабатываться стратегические цели. Таким руслом или стержнем является замысел развития бизнеса. Даже в теоретических исследованиях разработке замысла не уделяется должного внимания.

Замысел развития бизнеса представляет собой приоритетные направления стратегических действий, предусмотренных одной из схем: наступления или обороны, выхода из кризиса, отступления или их комбинации (в различных сегментах рынка). Замысел, содержащий основные направления развития бизнеса, позволяет конкретизировать будущие рынки, товары, технологии, ресурсы, компетенции и покупателей фирмы, а также активность на этих рынках фирмы (наступление, оборона и т. д.) и ее будущую стратегическую позицию. Эта информация наряду с представлением о потенциале организации является исходной для формирования целей компаний.

После того как стратегические цели предприятия сформулированы, разрабатываются или уточняются пути их достижения, т. е. определяется стратегия. Для некоторых энергокомпаний может быть целесообразна разработка новой корпоративной стратегии. Выбор стратегии является одной из ключевых составляющих стратегического управления вообще. После стратегического анализа, осмысления миссии, стратегических целей предприятия и путей их достижения необходимо определить цели организационных изменений. Для того, чтобы не ошибиться при постановке целей изменений, проведение первых трёх этапов должно быть обязательным условием. Для менеджера-практика такая постановка вопроса может показаться далёкой от повседневных управленческих забот. Однако, именно с этих действий начинается успешный процесс комбинирования организационных характеристик для приведения их конфигурации в соответствие со стратегическими целями компании. При определении любых локальных целей следует учитывать общие цели компаний.

Определив цели изменений, необходимо собрать и проанализировать информацию, т. е. провести мониторинг текущей ситуации. Трудно переоценить важность данного этапа.

Мониторинг текущей ситуации – первый обязательный этап, который должны выполнять штатные работники энергокомпании. Основу всех предыдущих этапов составляют научные теории, модели, концепции, ставшие общепризнанными и используемые в менеджменте. В основе анализа дальнего окружения могут лежать различные модели STEEP-факторов, ближнего окружения – модель пяти сил М. Портера, дополнительных составляющих, методика оценки привлекательности отрасли Р. Коха, внутреннего окружения – концепция цепочки ценностей М. Портера и её модификации, метод исследования факторов и процессов, ресурсов и компетенций компаний. Определение видения, формирование миссии, разработка замысла и целей также являются достаточно сложными и дорогостоящими процессами, требующими применения знания и огромного количества матриц и моделей. Разработка стратегий также предполагает огромное количество подходов и их всевозможных комбинаций. Эффективное функционирование и стратегическое развитие компаний в настоящее время невозможно без сочетаний ресурсного, компетентностного, рыночного подходов, концепции стейкхолдеров, корпоративной социальной ответственности (КСО), устойчивого развития. Рыночный подход связывает стратегию предприятия с имеющимися и перспективными рынками сбыта, при этом особое внимание уделяется привлекательности тех или иных рыночных сегментов и позиционированию компании относительно ее конкурентов. Ресурсный подход опирается на имеющиеся у организации уникальные ресурсы и компетенции, которые становятся основой конкурентного преимущества при разработке стратегических планов. Теория стейкхолдеров считает основой стратегии итоговый вектор суммы интересов и мотивов всех стейкхолдеров (заинтересованных лиц) организации, которые взаимодействуют с компанией и влияют на ее функционирование и развитие.

Поэтому качественную разработку концепции развития бизнеса компаний эффективнее всего могут выполнить высококвалифицированные специалисты в области стратегического управления.

Управленческое образование среди менеджеров энергокомпаний имеют обычно 5–10 %, а подавляющее большинство – это специалисты с техническим образованием, которые считают, что и так всё очевидно: «производим энергию» и нечего зря тратить время.

Зачастую заключается договор со специализированной организацией, которая по шаблону с небольшими изменениями выдаёт результаты анализов, разработанные стратегии. В любом случае, линейные менеджеры не участвуют, как правило, ни в одном из вышеперечисленных процессов стратегического управления, они обычно получают для исполнения спущенный сверху утверждённый план организационных изменений с указанием сроков и количеством высвобождаемых штатных единиц. Традиционно руководители структурных подразделений, начальники цехов задействованы в разработке плана организационных изменений следующим образом: издаётся приказ в такой-то срок предоставить предложения для включения в план или программу организационных изменений. Сроки обычно ужесточаются с понижением уровня иерархии.

Мониторинг текущей ситуации помогает включить штатных руководителей компании в процесс стратегического планирования и сделать этот процесс постоянным. Основная причина провала стратегии – в неспособности действующей системы управления осуществлять стратегическое управление как непрерывный процесс – от разработки стратегии до её реализации в конкретных проектах.

Даже если первые этапы разработки и реализации стратегии организационного развития будут выполняться без участия работников компании, то для мониторинга текущей ситуации это неприемлемо. Руководитель подразделения компании, перед которым поставлена конкретная задача, должен не только изучить, понять результаты анализа внешней и внутренней среды, осмыслить стратегию, но и организовать непрерывный процесс мониторинга текущей ситуации. Предлагается проводить его в три этапа:

1. Сканирование и хранение информации.
2. Распространение информации.
3. Реагирование на информацию.

После сбора и анализа информации необходимо провести оценку и структурирование имеющейся информации. Для этого можно использовать SWOT-анализ, который позволяет большой объём бессистемной информации представить в виде логически согласованной схемы взаимодействия сил, слабостей, возможностей и угроз.

Следующие этапы должны проводиться менеджментом компании. На этапе уточнения предположений руководитель ещё раз должен собрать всю информацию, возможно, уже обсуждаемую и применяемую на предыдущих

этапах, и спрогнозировать будущее запланированной идеи. Нужно стараться, чтобы этот прогноз был реалистичным, в том числе в плане обеспеченности ресурсами. Будет большой ошибкой предполагать организационные изменения на основе децентрализации управления, если собственником принято решение повысить значение корпоративного центра. Подобный прогноз поставит под угрозу достижение поставленной цели. Предположения необходимо строить на основе собранной информации. Их необходимо в доступном виде довести до всех работников, которым тогда будет легче понять смысл и направленность выполняемых мероприятий.

Качественно выполненное уточнение предположений относительно будущего помогает представить видение перспективы. Для топ-менеджмента видение будущего – это представление идеального функционирования компании и чёткое понимание факторов успеха, для руководителя отдела развития – идеальный образ организационной структуры, механизма координации деятельности и принятия решений, системы управления предприятия в целом, к которой необходимо стремиться. В основе формирования видения лежит умение воспроизводить общую картину будущего и видеть в ней отличие от сегодняшней действительности. Если уточнение предположений относительно будущего – понятия достаточно ясные и чёткие, основанные на конкретной информации, то видение – менее чёткий ориентир для большинства менеджеров. Однако в нём есть очень важный эмоциональный элемент, несущий заряд энергии, усиливающий участие персонала в процессе.

Далее необходимо вернуться к первоначально сформулированным целям, чтобы сопоставить их с результатами мониторинга текущей ситуации и SWOT-анализа. Возможно, цели придётся пересматривать, после чего, при необходимости, опять возвращаться к SWOT-анализу для определения способов и средств достижения скорректированных целей. Важно, чтобы менеджер, формулируя цели, понимал, что именно он берёт на себя обязательство по достижению этих целей.

Перед тем как приступить к реализации организационных изменений, необходимо выбрать стратегию управления изменением. Речь идет о способах осуществления выбранной стратегии организационных изменений. Процесс реализации – это не столько типовая ежедневная работа и не выполнение нескольких пунктов плана, а именно стратегия, харак-

теризующаяся системностью, долгосрочностью решений, неопределённостью ситуации. Выбор стратегии управления изменением зависит от таких факторов, как наличие времени, ресурсов, необходимой информации, степень кризисной ситуации в компании, авторитет и полномочия инициатора изменений, сила сопротивления персонала. Стратегия управления изменением может быть директивной, экспертной (аналитической), переговорной, образовательной (нормативной), стратегией участия.

Наконец, после исследовательской и аналитической работы составляется план. Зачастую в компаниях этот этап является первым. Тогда, можно сказать, составляется план ради плана – мероприятия выполняются, но к достижению целей они не приводят. Главная цель разработки плана – определить последовательность действий, потребности компании в ресурсах, необходимых для реализации стратегии организационного развития, а также согласовать распределение имеющихся ресурсов между различными направлениями деятельности и/или между подразделениями предприятия. При подготовке плана нужно обдумать и понять цели, которые должны быть достигнуты в результате исполнения плана, определить задачи, которые необходимо выполнить, распределить персонал и другие ресурсы.

После принятия плана приступают к проведению изменения. Но проведение организационных изменений – не типовая задача, поэтому неизбежна неопределённость, обычно сопровождающая процесс изменений, несмотря на тщательный анализ и планирование работы. Одной из ключевых компетентностей в управлении изменением является способность терпимо относиться к неопределённости и неоднозначности ситуации изменения. Предлагается проводить изменения в три этапа: подготовка, изменение и закрепление. Цели поставлены, задачи сформулированы, разработан план, определены критерии, по которым будет происходить сравнение текущих реальных результатов с плановыми показателями. Необходимым условием является осуществление непрерывного контроля, оценки полученной информации, внесение необходимых корректировок.

1. Статистика электроэнергетического комплекса / Министерство энергетики РФ. – URL: <http://minenergo.gov.ru/activity/power-industry/>.

2. Каплан Р., Нортон Д. Награда за блестящую реализацию стратегии. Связь стратегии и операционной деятельности – гарантия конкурентного преимущества. – М. : Олимп-Бизнес, 2010. – 368 с.

3. Кох Р. Стратегия : пер. с англ. – М. : Эксмо, 2007. – 224 с.

4. Каплан Р., Нортон Д. Организация, ориентированная на стратегию. Как в новой биз-

нес-среде преуспевают организации, применяющие сбалансированную систему показателей. – М. : Олимп-Бизнес 2009. – 416 с.

5. Аакер Д. Стратегическое рыночное управление / пер. с англ. Ю. Н. Контуровой. – СПб. : Питер, 2002. – 544 с.

6. Архипов В. М., Попович А. М. Стратегический менеджмент : учеб. пособие. – М. : Экономика, 2005. – 288 с.

**ПРЕДПОСЫЛКИ И ОПЫТ РАЗВИТИЯ
БАНКОВСКОГО И СТРАХОВОГО ГЕРОНТОМАРКЕТИНГА**

**TRENDS AND CURRENT PRACTICES
IN BANKING AND INSURANCE MARKETING FOR SENIORS**

**С.Н. Хоботова, Д.Ю. Хоботова
S.N. Khobotova, D.Yu. Khobotova**

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

**Е.А. Шамкина
E.A. Shamkina**

Омское отделение № 8634 ОАО «Сбербанк России»

Анализируются глобальные процессы старения в мировой экономике и, как следствие, формирование нового направления – геронтологического маркетинга. Выявляются направления его развития в банковской и страховой деятельности за рубежом. Обосновывается необходимость разработки данного вида маркетинга в России.

The article is devoted to problems of aging processes in the world. As a result of these processes a new direction in marketing – marketing for seniors is formed. Areas of its development in banking and insurance activities abroad are identified and needs for this type of marketing in Russia are indicated in this article.

Ключевые слова: геронтомаркетинг, продолжительность жизни, маркетинговая политика, банковские и страховые услуги, сегментация пожилых людей.

Keywords: marketing for seniors, life expectancy, the marketing policy, banking and insurance services, seniors segmentation.

Одним из перспективных направлений современного маркетинга является исследование и формирование философии и инструментария его нового вида – геронтомаркетинга.

Одно из первых упоминаний термина «геронтомаркетинг» (нем. *Gerontomarketing*) связано с именем доктора Й. Хилберта, употребившего его в своей статье «Экономика товаров и услуг для пожилых людей». Согласно определению Хилберта, геронтомаркетинг – исследование конъюнктуры рынка и стратегий сбыта товаров, а также оказания услуг для пожилых потребителей. По мнению российского учёного Г.Л. Багиева, геронтомаркетинг нацелен на поиск, формирование и развитие специфической ниши рынка, которая будет обеспечивать спрос на товары покупателей, возраст которых лежит от 50 лет и выше [1, с. 208]. На наш взгляд, геронтомаркетинг также можно рассматривать как социально-экономический и организационный процесс, направленный на удовлетворение потребностей лиц пенсионного возраста посредством формирования спроса и предложения специальных товаров и услуг. В результате данного процесса возникает со-

вокупность отношений между производителями, посредниками, потребителями и государством по поводу распределения функций и получаемого дохода от реализации геронтопродуктов и услуг.

В последнее время в специальной литературе для обозначения этой сферы маркетинга также появился специальный термин «сеньор-маркетинг» (*senior-marketing*), который является синонимом геронтомаркетинга.

Актуальность развития данного направления связана, в первую очередь, с происходящими трансформационными процессами в экономике развитых и развивающихся стран, которые обусловлены состоянием демографической ситуации в этих странах, уровнем развития пенсионных систем, эффективностью развития предпринимательства и бизнеса, а также состоянием системы рационального и эффективного использования всех видов ресурсов [2]. Неслучайно во всех странах активно обсуждается вопрос необходимости реформирования пенсионных систем как следствие активных процессов старения населения в мире в целом и в отдельных странах в частности. Этот вопрос

имеет для геронтомаркетинга важное значение, поскольку является основным фактором формирования платёжеспособного спроса пенсионеров. Рассмотрим предпосылки развития геронтомаркетинга.

Как известно, современная тенденция сокращения показателей рождаемости населения

сопровождается процессом его старения и увеличением продолжительности жизни. Подтверждением настоящих тенденций являются данные World DataBank, представленные на рис. 1, 2 (по: [3]).

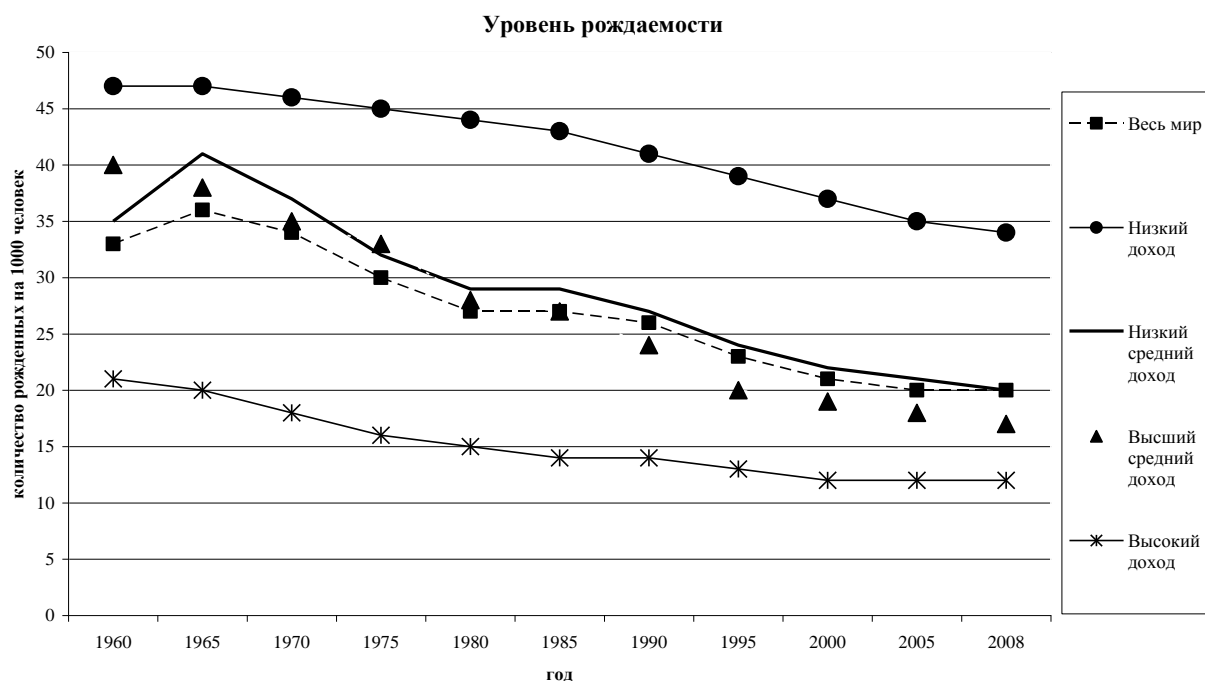


Рис. 1. Уровень рождаемости по группам стран с различным уровнем доходов населения в 1960–2008 гг.



Рис. 2. Продолжительность жизни по группам стран с различным уровнем доходов населения в 1960–2008 гг.

Представленные графики отражают понижательную динамику уровня рождаемости и повышательную – продолжительности жизни по всем группам стран в период с 1960 по 2008 г. За рассматриваемый период общемировой уровень продолжительности жизни вырос с 52 лет в 1960 г. до 69 лет в 2008 г. [3]. При этом рост наблюдался по всем странам. На данный момент максимальная продолжительность жизни составляет около 80 лет – у группы «высокий доход», а минимальный по группе «низкий доход» – 57 лет. Добавим, что по прогнозам экспертов МВФ, средняя общемировая продолжительность жизни к 2050 г. может достигнуть уровня 74–75 лет.

Таким образом, в мире сформировалась устойчивая тенденция к увеличению продолжительности жизни населения и увеличению доли лиц пожилого возраста. При этом в ряде стран отмечается достаточно высокий уровень доходов этой группы населения. Так, например, за последние 30 лет уровень жизни французских пенсионеров вырос вдвое и практически сравнялся с уровнем жизни работающих домохозяйств. В связи с этим данная категория населения становится в ближайшие годы одной из важных целевых категорий банковских и страховых клиентов, что потребует определенных изменений в системе банковского и страхового маркетинга. Ведущие банки и страховые компании развитых стран это уже поняли и начали активно разрабатывать и продвигать на рынок целый комплекс услуг, направленных на обслуживание лиц пенсионного возраста. Проанализируем опыт зарубежных банков и страховых компаний, развивающих геронтомаркетинг. Это позволит выявить особенности обслуживания лиц старше 50 лет.

Анализ статистической информации показывает, что определённый опыт в области геронтомаркетинга накоплен во Франции. Располагаемый годовой доход французских пенсионеров в 2000 г. составлял почти 800 млрд франков. По данным Национального института статистики и экономических исследований (INSEE), средняя стоимость имущества домашних хозяйств во Франции составляла 901 тыс. франков, в том числе у лиц в возрасте 50 лет – 1 328 тыс., 60 лет – 1 194 тыс., 70 лет – 1 053 тыс. и старше 75 лет – 691 тыс. франков. Лица в возрасте 50–65 лет являются наиболее активными клиентами французских банков: в некоторых банках, обладающих высокой репутацией, они составляют до 80 % общего числа клиентов – физических лиц. Вместе с тем многие потребности этих клиентов еще не удовлетво-

рены, и им предлагается малое количество финансовых услуг, предназначенных специально для них. Многие руководители маркетинговых служб банков уже тогда начали осознавать важность обслуживания этой группы клиентов для повышения общей рентабельности банковской деятельности. При этом они стремятся учитывать то, что большинство лиц рассматриваемой категории готовы и способны изменить свое отношение к банковским услугам и соответствующее поведение [4].

Традиционно считалось, что запросы и потребление пенсионеров ограничиваются только обслуживанием своего жилья и заботой о собственном здоровье, тогда как другие статьи расходов (на культуру, досуг и т. д.) со временем значительно сокращаются. Однако в последнее время ситуация претерпевает существенные изменения, что не позволяет базировать прогнозы, касающиеся банковского обслуживания этой категории населения, на экстраполяции прошлых тенденций. Есть все основания полагать, что будущие поколения пенсионеров, рожденные в период «бэби-бума», будут иметь иную структуру потребления, чем более старшие поколения, например, пенсионеры 1960–1970-х гг. [5]. Это, в первую очередь, связано с более высоким уровнем их жизни, с привычными для них высокими стандартами потребления, и означает рост их расходов на приобретение и обслуживание автомобилей и персональных компьютеров, на путешествия, отели, кафе, рестораны и т. д. Если прежде отношения пенсионеров с банками ограничивались тем, что пенсионеры имели в банках сберегательные книжки, то в последнее время они все активнее участвуют в управлении своим имуществом, стремясь вкладывать свои средства в предлагаемые банками и другими финансовыми учреждениями различные инструменты. Так, по данным исследования, проведенного INSEE в 1992–1998 гг., среди лиц в возрасте 60–69 лет доля имеющих жилищно-сберегательные счета возросла с 24,7 до 38,4 %, а имеющих полисы пенсионного страхования, – с 38,0 до 50,2 %. Кроме того, нынешние, а тем более будущие пенсионеры не останавливаются перед получением банковских кредитов и займов. Подобные тенденции, которые, безусловно, в будущем будут только усиливаться, должны учитываться при разработке стратегического и операционного маркетинга банков.

Уже сегодня лица в возрасте 50–65 лет являются наиболее надежными и в то же время наиболее бдительными и требовательными клиентами банков. Их интересует соотноше-

ние между ценой и качеством финансовых услуг, они располагают достаточным временем для того, чтобы получить необходимую информацию о банке и сравнить ее с информацией о других финансовых учреждениях, а затем сделать свой выбор. Они предъявляют особые требования к качеству и безопасности своих отношений с банком и стремятся стать его надежными клиентами. Это же подтверждается и их поведением на бирже, где они предпочитают вкладывать свои средства в средне- и долгосрочные ценные бумаги [6].

В разработке планов маркетинга, относящихся к обслуживанию пенсионеров, в наиболее полной мере отражаются принципы ориентации на клиента, которые, как известно, предполагают постоянное внимание к осуществлению следующих мер:

- изучение запросов и потребностей клиента;
- укрепление его доверия к банку;
- регулярный анализ материального и финансового положения клиента;
- определение нынешних и будущих потребностей клиента в банковских продуктах;
- активная работа с клиентом: контакты (непосредственные и по телефону), консультации и т. д.;
- своевременное заключение взаимовыгодных договоров.

Специалисты в области банковского маркетинга рассматривают категорию пенсионеров не как однородную группу, а делят ее, по меньшей мере, на три большие подгруппы.

1. Прежде всего, выделяется группа «будущих и молодых пенсионеров», т. е. лиц в возрасте 50–65 лет, накопивших определенные средства и стремящихся с их помощью «наверстать упущенное время». Эта группа является крупным потребителем туристических услуг и других потребительских благ (нового жилья, мебели и др.), что заставляет их прибегать к получению в банках потребительских кредитов, в том числе в форме возобновляемого (револьверного – revolving) кредита, позволяющего заемщику регулярно в течение определенного времени получать кредит до некоторой максимальной суммы (например, с помощью кредитной карточки и т. д.).

2. Группа «настоящих пенсионеров» в возрасте 65–79 лет, которые, как правило, имеют высокую склонность к сбережению и стремятся получить от банков квалифицированную помощь в области динамичного управления своим финансовым имуществом, накопленным ими в предыдущие годы. Именно по-

этому в отношениях с этими клиентами большую роль играют консультанты, которые удовлетворяют их потребность в получении необходимой информации и в поддержании персональных связей с банком. Эти клиенты очень внимательны к тому, как относятся к ним консультанты. К сожалению, пока немногие консультанты отвечают этим требованиям, что обуславливает необходимость их специальной подготовки для общения с пожилыми клиентами. За многие годы отношений с банком меняется не только клиент, но и сам банк, что часто вызывает увеличение разрыва между спросом клиентов и банковским предложением. Чтобы избежать этого, банк должен внимательно относиться к каждому клиенту, к его потребностям и запросам.

3. «Пожилые пенсионеры» старше 80 лет в основном озабочены проблемами своего здоровья и потому основное внимание уделяют услугам по медицинскому страхованию и по гарантии достойных похорон. Их отношения с банками носят наиболее консервативный характер: это возраст, когда потребляется накопленный капитал, который либо оформляется как пожизненная рента, либо распределяется среди наследников. Во всех этих случаях необходимы квалифицированные банковские консультации и другие услуги. Уже сегодня и в ближайшем будущем банки должны предложить своим пожилым клиентам индивидуализированные услуги, связанные с решением таких проблем, как распределение наследства, предоставление средств на содержание стариков-инвалидов, в том числе в домах для престарелых, и т. д. [7].

Все это требует от банков разработки новой маркетинговой политики, которая должна включать следующие основные направления:

1. Разработка специфических банковских продуктов, отвечающих потребностям пенсионеров. В этой области банки должны поставить перед собой две главные цели:

- дифференцировать свои продукты с учетом потребностей рассматриваемой группы клиентов;

- добиться того, чтобы предлагаемые ими продукты были более конкурентоспособны, чем у их конкурентов.

2. Принятие эффективных мер по привлечению и удержанию пожилых клиентов. Для этого последние нуждаются в безупречном обслуживании, поскольку их невозможно привлечь только внешним видом или сложившимся имиджем банка. Следует помнить, что нынешние и будущие пенсионеры, выйдя

на пенсию, имеют достаточно времени, чтобы внимательно читать и анализировать все источники, содержащие информацию об интересующем их предмете. Прозрачность информации должна стать правилом для банков, особенно в вопросах ценообразования на предлагаемые пенсионерам услуги.

3. Налаживание тесных контактов между банковскими консультантами и пенсионерами. Последние хотят быть выслушаны, поняты и обслужены своим консультантом максимально внимательно. Это требует от банковских служащих специальной подготовки. Не следует забывать, что будущие пенсионеры могут преподнести немало сюрпризов в области потребления, в том числе банковских продуктов. Так, многие из них уже сегодня проявляют интерес к обслуживанию через Интернет, хотя еще несколько лет назад их считали «глухими к новейшей информатике» [8].

Страховые компании также занимаются разработкой и сбытом специальных страховых продуктов для пожилых людей уже с середины 1980-х гг.

Так, страховая компания «НорвикЮньон» (NorwichUnion) предлагает пожилым клиентам широкую гамму страховых контрактов, связанных с дополнительным медицинским страхованием, госпитализацией, потерей независимости (т. е. с необходимостью оплаты сиделки или содержания в доме для престарелых), оплатой похорон, уходом за могилой и т. д. Сегодня компания заключила с 400 тыс. пожилых людей более 500 тыс. различных страховых контрактов. Все эти контракты были заключены с помощью методов прямого маркетинга, среди которых помещению в прессе объявлений с отрезным купоном для ответа, почтовая рассылка предложений, телереклама с указанием номера телефона.

Опыт компании позволил сформулировать пять основных принципов геронтомаркетинга (сеньормаркетинга), реализация которых позволила ей добиться определенных успехов:

1. Принцип определения целевых групп, в соответствии с которым рекламное сообщение должно направляться только тем, кому оно предназначается. Так, компания затратила 44 тыс. франков на оплату рекламных публикаций в газетах и журналах, читателями которых являются по преимуществу пенсионеры. Столь же тщательно отбираются и телевизионные передачи, предпочитаемые пенсионерами, для размещения в них рекламных сообщений. Кроме того, компания разослала по почте и распространила иными способами (в магази-

нах, кафе и т. д.) почти 18 млн листовок. При этом предварительно были проведены исследования в области геронтомаркетинга, позволившие определить регионы, в которых проживает больше всего пенсионеров.

2. Сохранение в основном традиционных методов распределения и сбыта предлагаемых продуктов, что, однако, не означает их изменения в будущем. Дело в том, что вплоть до начала 2000-х гг. пенсионеры мало интересовались такими современными системами коммуникаций, как Интернет. Но ситуация меняется, и спустя 10 лет с помощью Интернета произошла настоящая революция в сфере распределения и сбыта финансовых и страховых продуктов, в результате которой и пожилые люди стали активными пользователями новейших средств коммуникации.

3. Предлагаемые пенсионерам продукты должны быть простыми для их понимания, дешевыми и включать хотя бы минимум гарантий. Кроме того, они должны быть максимально «гуманизированными», т. е. не ограничиваться только предоставлением финансовых услуг, но и включать персональные контакты, консультирование и т. д.

4. Реклама для пенсионеров должна быть не только информативной, но и четкой и легкой для понимания. Как показывают специальные исследования, пенсионеры предъявляют к рекламе иные требования, чем более молодые поколения. Компания «НорвикЮньон», публикуя рекламные сообщения для пенсионеров, пользуется правилом SAVEURS – эта аббревиатура составлена из первых букв французских слов:

– «спокойствие» (serenite) – лицо на рекламе должно излучать внутренний мир и спокойствие;

– «аутентичность» (authenticite) – отсутствие карикатурных изображений;

– «жизнеспособность» (vitalite) – изображать движение;

– «опыт» (experience) – обращаться к опыту зрителя или слушателя;

– «польза» (utilite) – помогать пенсионеру преодолеть его страх оказаться вне общества;

– «уважение» (respect) – отсутствие иронии;

– «общительность» (sociabilite) – обращаться и к более молодым поколениям.

5. Высокие требования к качеству предоставляемых услуг. Такие требования в отношении услуг для пенсионеров имеют гораздо большее значение, чем в отношении услуг для более молодых людей. Наиболее важный фак-

тор сохранения доверия рассматриваемой группы клиентов – проявление дружеского и располагающего отношения к ним [9; 10].

Анализ развития геронтомаркетинга в России в секторе финансовых услуг показал, что важнейшим фактором, сдерживающим предложение банковских и страховых продуктов для российских пенсионеров, является, с одной стороны, невысокий уровень доходов этого сегмента потребителей в целом (так, по официальным данным, средняя пенсия в России за 2012 г. составила 9 414 руб. [11]), с другой – отсутствие специальных исследований и программ, направленных на развитие финансового геронтомаркетинга. В этой связи актуальным является вопрос микросегментации пожилых потребителей банковских и страховых услуг, поскольку платежеспособный спрос российских пенсионеров существенно различается по причине разных типов пенсий и продолжения трудовой деятельности лиц пенсионного возраста. В отсутствии такой сегментации возникают повышенные риски, например, при выдаче банковских кредитов пенсионерам.

Так, статистика просроченной задолженности заёмщиков-пенсионеров по программе пенсионного кредитования в Западно-Сибирском отделении ОАО «Сбербанк России» показала высокой уровень невозврата. Выявлены следующие причины просроченной задолженности:

1. Непонимание условий кредитования в момент подписания договора.
2. Выдача кредитов мужчинам, достигшим пенсионного возраста, ведущих антиобщественный образ жизни.
3. Низкий уровень дохода, не позволяющий рассчитывать по графику платежей.
4. Высокая смертность заёмщиков, в том числе в первые четыре месяца после подписания договора.

Данные факты подтверждают необходимость тщательного анализа сегмента геронтопотребителей для снижения рисков и разработки специальных продуктов, учитывающих возможности российских пенсионеров – потребителей банковских и страховых услуг. Ряд российских банков уже уделяют серьезное внимание разработке и продвижению банковских продуктов для лиц пожилого возраста. Лидерами в этом сегменте являются ОАО «Сбербанк России» и ООО ИКБ «Совкомбанк».

Таким образом, следует активно использовать зарубежный опыт развития геронтомаркетинга с учётом российской специфики данного сегмента потребителей. Это позволит максимально полно реализовать потенциал банковской и страховой деятельности, который западные эксперты резонно сравнивают с неразработанными «золотыми копиями» и на этой основе предсказывают настоящий взрыв в области маркетинга, связанный с обслуживанием этой группы клиентов.

1. Багиев Г. Л., Богданов Е. Г., Бойцова А. Е. Социально-экономические факторы формирования и развития геронтомаркетинга // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 2. – С. 207–212.

2. Камышова А. Б. Денежно-кредитные методы стимулирования потребления населения России // Известия СПбУЭФ. – 2009. – № 4. – С. 14–19.

3. Хоботова С. Н., Щербаков В. С. Хедж-фонды в институциональном инвестировании // Экономика России в условиях глобализации: монография / [О. А. Авдеева и др.]; отв. ред. О. А. Авдеева; науч. ред. Ю. П. Дусь. – Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та, 2013. – С. 374. – (Научные труды кафедры международных экономических отношений Омского государственного университета; вып. 9).

4. Dazin G.-F. Al'écoute des seniors // Banque magazine. – 2000. – № 603. – P. 52–53.

5. Theorien und KonzeptefürGegenwart und Zukunft / Hrsg. S. Becker, L. Veelken, P.-K. Walraven. – Opladen: Leske+Büdrich, 2000.

6. Bubolz-Lutz E. 1984 // Anding, A. Bildungim Alter. – Leipzig-Weissenfels: Verlag Ille Riemer, 2002. – 254 S.

7. Proutat J.-L. Faut-ils'attendre a une explosion de la consommation // Banque magazine. – 2000. – № 611. – P. 18–20.

8. Sadoun B. L'age des possibles // Ibid. – P. 21–23.

9. Coblot B. Seniors oupary-boomers // Ibid. – P. 24–26.

10. Bride A. Senior marketing: Succesettabous // Ibid. – P. 28–29.

11. Индексация пенсий / Пенсионный фонд Российской Федерации. – URL: <http://www.pfrf.ru/pensionres/>.

ИТ-АУТСОРСИНГ И ТЕОРИЯ ТРАНСАКЦИОННЫХ ИЗДЕРЖЕК

IT-OUTSOURCING AND THE THEORY OF TRANSACTION COSTS

Д.А. Буянов
D.A. Buyanov

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова

ИТ-аутсорсинг рассматривается с точки зрения теории транзакционных издержек, которая широко используется при объяснении результатов его применения, а также основные теоретические конструкции теории транзакционных издержек, анализируется их влияние на решение задачи «покупать или производить».

This article considers IT-outsourcing from the point of view of the theory of transaction costs. The theory of transaction costs is widely used in the researches devoted to IT-outsourcing, and also in case of an explanation of results to which leads its application. In the article the main theoretical designs of the theory of transaction costs and their influence on the solution of a task «make or buy» are considered.

Ключевые слова: аутсорсинг, ИТ-аутсорсинг, теория транзакционных издержек.

Keywords: outsourcing, IT-outsourcing, the transaction costs theory.

Успех современных компаний во многом обуславливается эффективным управлением информационными технологиями (ИТ). Одним из методов, повышающих производительность ИТ и сокращающих во многих случаях издержки предприятия, является применение сорсинговой модели ИТ.

ИТ-аутсорсинг – это «частичная или полная передача работ по поддержке, обслуживанию и модернизации ИТ-инфраструктуры в руки компаний, специализирующихся на абонентском обслуживании организаций и имеющих штат специалистов различной квалификации. Для них выполнение подобных работ является профильным направлением деятельности» [1].

Одной из ключевых теоретических установок, пытающихся решить проблему «производить или покупать» ИТ-услугу, является теория транзакционных издержек [2]. Многие исследователи ИТ-аутсорсинга использовали в своих работах методологию теории транзакционных издержек как теоретическую основу. Это объясняется тем, что теория транзакционных издержек основывается на ограниченной рациональности субъектов [3], и, таким образом, приближает модель к действительности. Основной единицей анализа в данной теории является транзакция, которая обладает тремя характеристиками – неопределенностью, частотой про-

ведения транзакций и специфичностью активов. Если решение об ИТ-аутсорсинге будет основываться на данных характеристиках, то такое решение должно стать экономически эффективным.

Данная работа рассматривает ИТ-аутсорсинг с точки зрения теории транзакционных издержек. Автор анализирует влияние специфичности активов, неопределенности и частоты проведения транзакций на решение проблемы «производить или покупать» ИТ-услугу.

Первоначально теория транзакционных издержек возникла как раздел экономики, пытающийся ответить на вопрос, почему компании в одних случаях покупают товары и услуги, а в других – производят их самостоятельно. Фирмы производят товары или услуги внутри организации в тех случаях, когда издержки при таком производстве ниже, чем издержки, связанные с покупкой тех же товаров (услуг) у поставщиков. Здесь следует учитывать и сравнивать не только затраты, обусловленные производством (стоимость сырья, необходимого для производства; заработная плата сотрудников; затраты на станки, обрудование и др.) и непосредственной закупкой (цена услуги или товара, назначенная поставщиком), но сюда же необходимо относить и транзакционные издержки, которые присущи как внутреннему

производству (издержки управления иерархией, издержки контроля и др.), так и аутсорсингу (издержки ведения переговоров, постконтрактные издержки др.).

Поскольку большинство исследований в области ИТ-аутсорсинга, основанных на подходах теории транзакционных издержек, опираются на работы О. Уильямсона [4–8], то и в данной работе основные теоретические установки будут использовать идеи этого автора.

Работа О. Уильямсона [5] основана на фундаментальной предпосылке, что теория транзакционных издержек рассматривает транзакцию как основную единицу анализа, а управляющие фирмами должны принимать решения, основываясь на экономии транзакционных издержек. Другими словами, теория транзакционных издержек позволяет ассоциировать различные структуры управления с производством тех или иных товаров или услуг, чтобы минимизировать издержки. Первоначально О. Уильямсон сосредоточил свое внимание на различиях в организации транзакций между рынком и фирмой [5]. В любом случае, транзакция предполагает определенный ряд действий: поиск поставщиков, ведение переговоров при заключении контракта, контроль и оценка работы, составление контракта и его дальнейшая модификация.

Теория транзакционных издержек основывается на двух основополагающих предпосылках, связанных с человеческим поведением:

1. Лица, принимающие решения, обладают ограниченной рациональностью. Это значит, что люди в силу своих природных способностей ограничены при обработке информации, что приводит к тому, что невозможно заранее сформулировать полный контракт, а также решить сложные проблемы, связанные с управлением организацией.

2. Опортунизм участников контрактации. Это означает, что стороны заранее готовы предоставлять ложную или неполную информацию с целью получения дополнительных преимуществ от сделки.

Величина транзакционных издержек зависит от трех факторов: частоты проводимых операций, неопределенности и специфичности активов, участвующих в сделке. Несмотря на то, что специфичность активов считают ключевой характеристикой, два других фактора также оказывают влияние на величину издержек [6]. Согласно теории, измерение величины транзакционных издержек и их влияния на решение фирмы «производить или покупать» должно происходить с учетом вышеупомяну-

тых предпосылок (ограниченная рациональность и оппортунизм). Главная идея теории транзакционных издержек заключается в том, что лица, принимающие решения, должны для каждой транзакции (которые отличаются по их признакам) выбрать определенные структуры управления с целью минимизировать затраты, главным образом, касающиеся транзакционных издержек [9].

Рассмотрим более подробно основные факторы, которые характеризуют транзакции и определяют величину транзакционных издержек.

Специфичность активов определяется как степень легкости, с которой активы, используемые в процессе определенной деятельности, могут быть переориентированы на альтернативную деятельность без потери производительности [7]. Неспецифичный актив – это такой актив, который может быть использован в других видах деятельности без ущерба эффективности его использования.

Термин «специфичность» используется для характеристики трех главных «измерений» активов: специфичность места, которая связана с географическим местоположением транзакций и инвестиций; физическая специфичность актива, которая связана со специализированным оборудованием и инструментами; человеческая специфичность актива, которая связана со знанием сотрудников, экспертизой и обучением, необходимых для проведения транзакции [4; 5].

Опортунизм сильно влияет на транзакции в случаях, если в эти транзакции вовлечены высокоспецифичные активы. Поставщики, инвестирующие капитал в активы, которые имеют уникальное географическое положение, техническую составляющую, а также требуют определенных организационных процедур и трудовых навыков, будут иметь преимущество перед потенциальными конкурентами при продлении контрактов. Таким образом, возникает проблема блокировки [6].

О. Уильямсон выделяет два основных типа неопределенности: неопределенность, связанная с поведением агентов, и неопределенность, связанная с внешней средой. «Поведенческая» неопределенность для О. Уильямсона является первоочередной. Она определяется как сокрытие и искажение информации и относится к оппортунизму [6].

Неопределенность внешней среды связана с неопределенностью относительно используемых технологий, требований, условий поставок, инфляции и др. [6]. Такая неопределенность обусловлена случайными природны-

ми явлениями и непредсказуемыми изменениями в потребительских предпочтениях [10]. О. Уильямсон связывает неопределенность внешней среды с ограниченной рациональностью при объяснении неспособности создания стратегии, которая учитывает все возможные последствия, а также попытке операционализировать внешнюю среду [6; 11].

Частота сделок определяется О. Уильямсоном как «интенсивность действий покупателя на рынке» [4]. Иными словами, это означает степень повторения сделок, необходимых фирме для проведения транзакции. Транзакции могут быть одноразовыми, случайными или повторяемыми. Однако, немногие транзакции имеют такие характеристики, чтобы их можно было с уверенностью отнести к одноразовым, поэтому не делается существенного различия между одноразовыми и случайными транзакциями [4].

На основе предпосылок, описанных выше, О. Уильямсон описывает решение проблемы «покупать или производить» следующим образом. Существует два типа затрат: издержки производства и затраты управления. Издержки производства (C) представляют собой затраты, связанные с созданием продукта (или оказанием услуги). Они могут быть внутренними (C_{int}), если это производство происходит внутри иерархии, и внешними (C_{ext}), если используется рынок. Затраты управления (G) представляют собой затраты планирования, согласования, контроля и корректировки транзакций. Они также могут быть внутренними (G_{int}), и внешними (G_{ext}). О. Уильямсон использует термины «затраты управления» и «транзакционные издержки» как синонимы. Введем следующие обозначения:

– dC – различие в издержках производства ($C_{int} - C_{ext}$);

– dG – различие в издержках управления ($G_{int} - G_{ext}$).

Таким образом, если $dC + dG > 0$, то целесообразно использовать рынок для осуществления транзакции. В данной ситуации общие внутренние издержки производства и управления больше, чем общие внешние издержки производства и управления.

В случае, если $dC + dG < 0$, то фирма должна использовать иерархию для создания продукта (или оказания услуги). В этой ситуации общие внутренние издержки производства и управления меньше, чем общие внешние издержки производства и управления.

Если же $dC + dG = 0$, то фирме безразлично, будет ли транзакция проведена внутри фирмы или опосредована рынком.

О. Уильямсон в своей работе [5] рассматривает взаимосвязь между специфичностью активов и затратами. Специфичность активов влияет и на различия в издержках производства (dC), и на различие в издержках управления (dG). При увеличении специфичности активов каждый из показателей (dC и dG) снижается, что приводит к уменьшению значения суммы $dC + dG$.

При увеличении специфичности активов происходят две вещи. Во-первых, затраты, ассоциированные с проведением транзакции внутри фирмы, снижаются по сравнению с издержками, связанными с использованием рыночного механизма. Это обусловлено тем, что происходит потеря экономии на масштабе производства, так как транзакции, связанные со специфичным активом, уже не могут стандартизироваться, а сам актив не может быть использован многими фирмами. Поэтому при увеличении специфичности показатель dC снижается. Во-вторых, проведение транзакции, связанной с высокоспецифичным активом, через рынок требует более тщательного выбора поставщиков, детального согласования и более подробного контракта. Поэтому рынок позволяет провести данную транзакцию с более высокими затратами управления (уменьшение dG). В целом, при увеличении специфичности актива происходит уменьшение показателя $dC + dG$, что делает иерархию более привлекательной, чем рынок.

С другой стороны, при уменьшении специфичности активов рынок получает экономию за счет масштаба производства, предлагая одну и ту же услугу многим клиентам, что говорит о преимуществе рыночного механизма по сравнению с внутренней организацией (увеличение dC). Кроме того, в данной ситуации не требуется высокая степень контроля, а контракты можно стандартизировать (увеличение dG). В итоге, при снижении специфичности активов показатель $dC + dG$ увеличивается, что позволяет судить о том, что использование рыночного механизма в данной ситуации окажется более эффективным по сравнению с использованием иерархии.

Согласно теории транзакционных издержек, если активы обладают некоторой специфичностью, то при увеличении неопределенности произойдет уменьшение показателя $dC + dG$. Неопределенность оказывает влияние на затраты только при условии, что активы обладают специфичностью: таким образом, нельзя рассматривать неопределенность в отрыве от специфичности активов. Если активы обладают низким уровнем специфичности, то неоп-

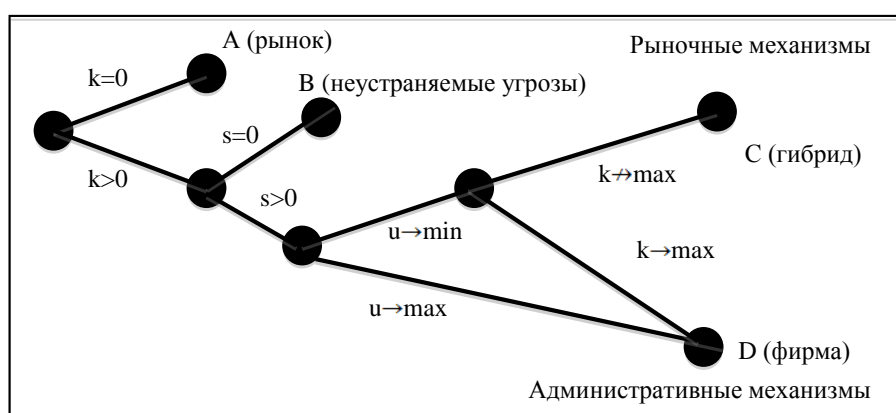
ределенность, как правило, не влияет на трансакционные издержки, в обратном случае неопределенность повысит трансакционные издержки, связанные с проведением транзакции через рынок, и уменьшит – при проведении транзакции внутри фирмы. Это приводит к тому, что показатель dG уменьшится, что приведет к уменьшению суммы $dC + dG$.

Анализируя влияние частоты проведения сделок на трансакционные издержки, приходим к аналогичным результатам. Стоит отметить, что частота проведения сделок будет влиять на трансакционные издержки при условии, что уровень неопределенности находится в пределах низкого или среднего. В случаях, когда неопределенность и специфичность активов вы-

сокие, частота проведения сделок не оказывает существенного влияния на трансакционные издержки.

Теория трансакционных издержек отталкивается от гипотезы дифференциальной состыковки, которая говорит о том, что «различные по свойствам транзакции состыковываются со структурами управления, которые различаются по силе и слабости своих адаптивных возможностей, таким образом, чтобы минимизировать трансакционные издержки» [12].

Применяя для объяснения вышесказанного модель простой контрактной схемы [12] и добавляя к ней положения, описанные в предыдущих разделах, получим следующую структуру (см. рис.).



Модифицированная контрактная схема

Здесь k – степень специфичности активов, s – наличие гарантий выполнения контрактов, u – степень неопределенности. Таким образом, при условии, если активы не обладают специфичностью ($k = 0$), разумнее всего использовать рыночный механизм (точка А) для осуществления транзакции, сопряженной с такими активами. Это объясняется тем, что при отсутствии специфичности рынок сможет провести данную транзакцию дешевле, чем фирма, за счет существования экономии на масштабе. Кроме того, в данной ситуации могут быть использованы стандартные контракты.

В случаях когда активы обладают некоторой специфичностью ($k > 0$), следует учитывать несколько факторов. При отсутствии гарантий выполнения контрактов ($s = 0$), мы попадаем в точку В – неустраняемые контрактные риски. Данная ситуация является нестабильной, и не может рассматриваться как один из типов контрактации. Если существуют гарантии по выполнению контрактов ($s > 0$), то становится необходимым учет степени неопределенности. Если неопределенность слишком высока ($u \rightarrow \max$), то следует придержи-

ваться вертикальной интеграции (точка D). Это связано, в первую очередь, с возможным оппортунизмом взаимодействующих агентов. Потери, понесенные в результате оппортунистического поведения сторон, слишком велики, что приводит к тому, что фирма станет производить товар (оказывать услугу) непосредственно внутри иерархии. Кроме того, ввиду ограниченной рациональности принимающих решения лиц, невозможно заранее предсказать все требования и изменения, которые предъявляются внешней средой. В ситуациях, когда уровень неопределенности средний или низкий, можно использовать для взаимодействия рынок с тщательно продуманными контрактами (точка С). Исключения составляют высокоспецифичные активы ($k \rightarrow \max$) – транзакции, ассоциированные с ними, необходимо проводить внутри организации (точка D).

Выбор предпочтительного типа управления при различных значениях специфичности активов, неопределенности и частоты проведения транзакций также можно проследить в таблице [4].

Выбор структуры управления

		Специфичность актива			Специфичность актива		
		Неспецифичный	Смешанный	Высокоспецифичный	Неспецифичный	Смешанный	Высокоспецифичный
Частота транзакций	Случайные	Рынок (стандартный контракт)	Рынок (специальный контракт)	Рынок (специальный контракт)	Рынок (стандартный контракт)	Производство внутри фирмы	Производство внутри фирмы
	Постоянные	Рынок (стандартный контракт)	Рынок (специальный контракт)	Производство внутри фирмы	Рынок (стандартный контракт)	Производство внутри фирмы	Производство внутри фирмы
Низкая или средняя неопределенность				Высокая неопределенность			

Ключевым фактором, которым руководствуются фирмы, принимая решение об ИТ-аутсорсинге, является наличие определенных преимуществ, которые позволяют фирме конкурировать с остальными рыночными игроками. Используя модель ИТ-аутсорсинга, компании стараются сократить расходы, повысить эффективность управления, качество обслуживания, получить новые технологии и пр.

Теория транзакционных издержек является наиболее часто используемой теоретической конструкцией в анализе проблем аутсорсинга информационных технологий. Данная теория в своем анализе обращается к проблеме «производить или покупать», и поэтому является сильной теоретической основой при изучении ИТ-аутсорсинга. Кроме того, теория транзакционных издержек хорошо освещена среди публикаций академического сообщества и обладает большим количеством эмпирического материала, что делает ее привлекательной при анализе ИТ-аутсорсинга.

1. ИТ-аутсорсинг / Википедия. – URL: <http://www.ru.wikipedia.org/wiki/ИТ-аутсорсинг>.

2. Whitten D., Wakefield R. L. Measuring switching costs in IT outsourcing services // The Journal of Strategic Information Systems. – 2006. – № 15 (3). – P. 219–248.

3. Lacity M. C., Hirschheim R. A. Information Systems Outsourcing: Myths, Metaphors, and Realities. – N.Y. : John Wiley & Sons, 1993. – P. 273.

4. Williamson O. E. Transaction-cost economics: the governance of contractual relations // Journal of Law and Economics. – 1979. – № 22 (2). – p. 233–261.

5. Williamson O. E. The economics of organization: the transaction cost approach // The American Journal of Sociology. – 1981. – № 87 (3). – P. 548–577.

6. Williamson O. E. The Economics Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting. – N.Y. : Free Press, 1985. – 450 p.

7. Williamson O. E. The Mechanisms of Governance. – Oxford : University Press, 1996. – 448 p.

8. Williamson O. E. Transaction cost economics: how it works; where it is headed // De Economist. – 1998. – № 146 (1). – P. 23–58.

9. The Nature of the Firm: Origins, Evolution, and Development / ed. by O. E. Williamson, S. G. Winter. – Oxford : University Press, 1993. – 244 p.

10. Koopmans T. C. Three Essays on the State of Economic Science. – N.Y. : McGraw-Hill, 1957. – P. 231.

11. Williamson O. E. Market and Hierarchy: Analysis and Antitrust Implications. – N.Y. : Free Press, 1975. – 286 p.

12. Уильямсон О. Е. Аутсорсинг: транзакционные издержки и управление цепями поставок // Российский журнал менеджмента. – 2010. – № 8 (1). – С. 71–92.

КЛАСТЕР КАК ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ

CLUSTER AS AN INSTITUTIONAL PHENOMENON

С.В. Евсеенко

S.V. Evseenko

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Е.Ю. Щукин

E.Yu. Shchukin

Омский государственный аграрный университет им. П.А. Столыпина

Рассмотрена эволюция точек зрения социологов и экономистов на понятие института. Указаны основные институциональные признаки кластеров. Рассмотрены отечественные и зарубежные точки зрения на взаимосвязь кластеров и институтов.

Evolution of the views of sociologists and economists on definition of institute was considered in the article. The main institutional features of clusters were set. Domestic and foreign points of view on connection of clusters and institutions were considered.

Ключевые слова: кластер, институт, связь кластеров и институтов.

Keywords: cluster, institute, connection of clusters and institutions.

Несмотря на продолжающуюся уже не одно десятилетие полемику в научных кругах относительно определений и классификаций кластеров, а также причин их формирования и исчезновения по всему миру, в настоящее время тема образования кластеров с институциональной точки зрения недостаточно раскрыта в литературе.

Термин «институт» (от лат. *institutum* – установление, учреждение) означает совокупность норм права в какой-либо области общественных отношений, ту или иную форму общественного устройства [1].

Однако в понимании институтов единого мнения до настоящего момента не сложилось. В трудах американского экономиста и основоположника институционализма Т. Веблена (1857–1929) обоснована социальная природа возникновения институтов, их изменений, а также роль индивидов в развитии экономических процессов. Институты трактовались им как общепринятые нормы, традиции, приобретающие форму устойчивых привычек мышления, присущих большой общности людей. Сложившиеся социальные привычки, согласно его теории, определяют поведение индивидов на рынке, в политической сфере, семье. Наиболее прочные и социально целесообразные институты фиксируются в традициях, неформальных нормах, а затем и в писаном праве [2]. В целом

же они создают ту социокультурную ткань, без которой деятельность человека невозможна: институты формируют связи между людьми, стирают различия в индивидуальном поведении и, что самое главное, делают поведение индивида понятным и предсказуемым для других.

Главный источник социальных, научных и технических изменений Веблен видит в склонности человека к творческой деятельности и экспериментированию, инстинкте соперничества (желании опередить других) и мастерства. Новые стереотипы мысли и поведения создают, соответственно, и новые институты. Другой источник институциональных изменений Веблен видит в конфликтах («трениях») между самими институтами, особенно теми, которые сложились в разные исторические и культурные эпохи.

Аналогичные мнения по поводу понятия института высказывали Дюркгейм, Хайек, Парсонс, Шумпетер и многие другие экономисты и философы. Американский социолог Т. Парсонс определял институты как «набор правил, которые заданы социально, и не являются предметом какого-либо соглашения между участниками договора» [3]. При этом институты понимались не столько как ограничения деятельности, но как направляющие и облегчающие человеческую деятельность. Хайек подчеркивал

роль неявных или неформальных правил добродетельного поведения (нравственных принципов или неформализованного права, предшествующего формализованному законодательству) в обществе или на рынке. Э. Дюркгейм в своих исследованиях обосновал скрытый характер воздействия социально обусловленных и исторически ограниченных законов, норм, привычек и стереотипов на любые общественные, в том числе экономические, контракты [4].

Новые институционалисты – С. Уильямсон, Р. Коуз, Д. Норт и др. – рассматривают институты как преимущественно юридические и неформальные нормы, образующие рамки, ограничения для деятельности человека. Согласно определению лауреата нобелевской премии Д. Норта, «институты представляют собой структуру, которую люди накладывают на свои взаимоотношения, очерчивающие границы выбора, а они, в свою очередь, задают рамки функционирования экономики и общества в течение того или иного периода времени. Институты включают в себя как формальные правила и неформальные ограничения (общепризнанные нормы поведения, достигнутые соглашения, внутренние ограничения деятельности), так и определенные характеристики принуждения к выполнению тех или других» [5].

При этом Норт разграничивает понятия «институт» и «организация». Согласно его формулировке, «институты – это "правила игры" в обществе, которые организуют взаимоотношения между людьми и структурируют стимулы обмена во всех его сферах – политике, социальной сфере и экономике», а организации являются игроками [6]. Согласно новым направлениям институциональной теории, «организация» также является «институтом», поскольку ее сущность структурирована определенным набором правил, заданным существующим законодательством. Так, Оливье Фаворо, представитель французских институционалистов, развивающих одно из самых современных направлений в экономической науке (теория соглашений), в содержание понятия «организация» включает «комплекс правил» и «коллективное существование» [7]. Комплекс правил формирует систему в виде юридического лица (например, предприятие или государственно-административная служба, обладающая финансовой самостоятельностью), либо систему мотивации членов организации. В то же время, по его мнению, термин «институт» можно использовать для обозначения только тех организаций, где коллективное существование не предполагает достижения объективно из-

меряемого результата. Дж. Коммонс определяет институт как «коллективную деятельность, призванную контролировать индивидуальную деятельность» [8].

Дж. Ходжсон отмечает, что индивиды внутри организаций действуют в соответствии с внутриорганизационной системой правил. Неизбежное присутствие правил внутри организации означает, что они должны рассматриваться как разновидность института. Организации могут состоять из структур или сетей, которые также не могут функционировать без правил коммуникации, членства и суверенитета. В свою очередь, организации могут выступать в качестве индивидуальных акторов внутри других, более широких систем и правил. Актор и институциональная структура хотя и различаются, но оказываются вовлеченными в круг взаимодействия и взаимозависимости. Институты воздействуют на способности и действия агентов, меняя их устремления, или способствуют их осуществлению, а не просто ограничивают их деятельность, и при помощи механизма обратной связи приобретают зависимость от деятельности индивидов и способность к самосохранению [9]. Норт же в своих исследованиях в большей мере сосредоточил внимание на анализе экономических систем, взаимодействиям на национальном и более высоких уровнях, а не на внутреннем функционировании отдельных организаций. Норт писал, что «именно во взаимодействии между институтами и организациями и происходит институциональная эволюция экономики» [6]. «Экономическая теория организации», центральным объектом которой являются фирмы, обычно трактует институты как среду или рамки деятельности организаций [10].

В отечественной науке вплоть до 1950-х гг. институты изучались в основном в правоведении и рассматривались как «совокупность норм права, охватывающих круг общественных отношений» [11]. В 1960-е гг. институты становятся одним из основных предметов исследований в социологии. Социальные институты понимаются социологами как «относительно устойчивые типы и формы социальной практики, посредством которых организуется общественная жизнь, обеспечивается устойчивость связей и отношений в рамках социально организованного общества» [12]. При этом акцентируется внимание на том, что институт – это не только совокупность лиц и учреждений, но и набор социально ориентированных стандартов поведения в типичных ситуациях. В «Российской социологической энциклопедии» под

понятием института подразумевается «возможность обобщения абстрагированных из многообразных действий людей наиболее существенных типов деятельности и социальных отношений, путем соотнесения их с фундаментальными целями и потребностями социальной системы» [13].

С 1990-х гг. институты по ряду причин объективного и субъективного характера становятся объектом научного интереса российских экономистов. При этом само понятие института не претерпело существенных изменений. Так, А. Шаститко рассматривает институты как совокупность правил, которые выполняют функцию ограничений для каждого из игроков. Данные правила одновременно являются условиями и механизмами определения прав того или иного индивида (в соответствии с его интеллектуальными способностями или расовой, национальной, кастовой, сословной принадлежностью и т. п.). Права представляют собой совокупность санкционированных действий, под которыми понимаются действия не только формально разрешенные (не запрещенные), но и защищенные тем или иным «общественным» способом [14].

Таким образом, в результате исследований различных школ и направлений понятие института становится многозначным, т. е. лишенным строгости и определенности. В него включают:

– социальные условности, обычаи, рутины, язык, этику, религию, семью, деньги, ответственность, общественный строй, конституции;

– организации предпринимателей, ассоциации, профессиональные союзы, университеты, политические партии, правительство, административный аппарат, государство, международные организации;

– внутренний распорядок организации, правовые нормы, контракты и договоры [10].

В целом отмечается, что какой бы ни была природа институтов, принципиальным является то, что они принимают форму правовых норм, традиций, неформальных правил, культурных стереотипов.

Дальнейшее исследование сущности институтов привели к рассмотрению их не только как юридических установок, форм социального поведения, типов организаций, но и как регуляторов общественных явлений, характеристик внутреннего устройства, определяющих закономерности развития общества. Среди социологов на это в свое время обращал внимание Т. Парсонс, назвав институты решающим фактором интеграции и стабилизации общест-

ва [3]. Дж. Серл главную роль институтов и смысл их существования связывает не просто с ограничением действий людей, а в первую очередь с их участием в функционировании общества, создании новых видов отношений власти и влияния. «Институты создают новые возможности, поскольку утверждают особый тип полномочий, например – права, обязанности, обязательства, санкции, разрешения, доверенности, требования и удостоверения» [15]. Д. Норт в своих исследованиях показал, что в ходе эволюции институциональных систем в развитых странах созданы разветвленные формальные отношения и механизмы, обеспечивающие более высокую эффективность рынков и относительно более низкие операционные издержки по сравнению с прочими странами» [6].

Таким образом, становится очевидной необходимость рассмотрения экономических явлений и процессов с институциональной точки зрения. На стыке социологии и экономики появилась группа экономистов, определяющая институт как организацию деятельности и отношений, осуществляемых посредством взаимосогласованной системы целесообразно ориентированных стандартов поведения, возникновение и группировка которых в систему предопределены содержанием решаемой институтом задачи, а также как устойчивые, функционально целесообразные образования и взаимосвязи между ними [16], и консолидирующая теории интеграции хозяйствующих субъектов и институтов, что позволяет им определять кластеры как объединения, т. е. организации, а точнее новые институты экономической системы хозяйствования, которые начали появляться под влиянием институциональных изменений в экономике, формирования новых элементов институциональной среды, развития процессов глобальной конкуренции и т. д. В этих определениях базовым признаком кластеров является объединение отдельных элементов (составных частей) в единое целое для реализации определенной функции или определенной цели с ориентацией на потребителя. Например, кластеры рассматриваются как «сконцентрированные по географическому признаку группы взаимосвязанных компаний» [17], «территориально-отраслевые добровольные объединения предприятий, которые тесно сотрудничают с научными учреждениями и органами местной власти» [18], «добровольные объединения фирм в определенной сфере предпринимательства» [19], «объединение по территориальному признаку похожих, связанных

между собой, взаимодополняющих предприятий» [20], «добровольное объединение уже действующих предприятий любых отраслей экономики, связанных общими целями» [21], «группа взаимосвязанных компаний, территориально находящихся рядом, и связанных с ними организаций» [22], «индустриальный комплекс, сформированный на базе территориальной концентрации сетей» [23], «особый вид организационно-хозяйственного объединения, зачастую территориально локализованного» [24] и др. То есть в настоящее время на первый план выходит именно институциональная (социальная) природа кластера, что в свою очередь предопределяет его высокую значимость для развития отдельных территорий и целых государств.

1. *Борисов А. Б.* Большой экономический словарь. – М. : Книжный мир, 2003. – 895 с.
2. *Веблен Т.* Теория праздного класса. – М. : Прогресс, 1984. – С. 75, 231.
3. *Парсонс Т.* О структуре социального действия. – М. : Академический проспект. – 2002. – 880 с.
4. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. Метод социологии. – М. : Наука, 1991. – С. 20.
5. *Норт Д.* Институциональные изменения: рамки анализа // Вопросы экономики. – 1997. – № 3. – С. 6–17.
6. *Норт Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М. : Фонд экономической книги «Начало», 1997. – 180 с.
7. *Фаворо О.* Внутренние и внешние рынки // Вопросы экономики. – 1997. – № 10. – С. 91.
8. *Commons J.* Institutional Economics. 1st Place in Political Economy. – New Brunswick ; London : Transactions Publishers, 1990. – Vol. 2. – P. 69.
9. *Ходжсон Дж.* Что такое институты? // Вопросы экономики. – 2007. – № 8. – С. 29–48.
10. *Шаванс Б.* Типы и уровни правил в организациях, институтах и системах // Вопросы экономики. – 2003. – № 6. – С. 4–19.

11. Большая советская энциклопедия. – М. : Советская энциклопедия, 1953. – Т. 18. – С. 219.
12. Социология : учеб. пособие. – М. : Мысль, 1990. – С. 157.
13. Российская социологическая энциклопедия / под общ. ред. Г. В. Осипова. – М. : Норма-инфра, 1998. – С. 158.
14. *Шаститко А.* Условия и результаты формирования институтов // Вопросы экономики. – 1997. – № 3. – С. 73.
15. *Серл Дж.* Что такое институт? // Вопросы экономики. – 2007. – № 8. – С. 5–27.
16. Социальные институты. Институциональные признаки, функции и дисфункции / Психология онлайн. – URL: <http://www.psychological.ru/default.aspx?s=0&p=46&0a1=839&0o1=0&0s1=0>.
17. *Портер М. Э.* Конкуренция : пер. с англ. – М. : Вильямс, 2006. – 608 с.
18. *Войнаренко М.* Концепція кластерів – шлях до відродження ви-робництва на регіональному рівні // Економіст. – 2000. – № 1. – С. 29–33.
19. *Соколенко С. І.* Кластери в глобальній економіці. – Київ : Логос, 2004. – 848 с.
20. *Безвушко Є.* Кластери та їх роль у відродженні економіки Поділля // Перспективні дослідження. – 1999. – № 2. – С. 17–23.
21. *Семенов Г. А., Богма О. С.* Національний кластер – новий шлях для прискорення економічного та інноваційного зростання України // Вісник економічної науки України. – 2006. – № 1. – С. 127–133.
22. *Федулова Л. І.* Концептуальні засади державної регіональної промислової політики в умовах інноваційного розвитку // Стратегічні пріоритети. – 2008. – № 1 (6). – С. 112–119.
23. *Мингалева Ж., Ткачева С.* Кластеры и формирование структуры региона // Мировая экономика и международные отношения. – 2000. – № 5. – С. 97–102.
24. *Познякова О. І.* Кластери як результат трансформації власності в системі інноваційних структур // Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка». – 2010. – № 8 (668). – С. 135–141.

**ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА:
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ
И КРИВАЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ**

**EXPERIMENTAL ECONOMICS:
COMPETITIVENESS, PRODUCTIVITY AND PRODUCTION POSSIBILITY CURVE**

А.Л. Карпов

A.L. Karpov

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Представлены два последовательных обучающих экономических эксперимента, которые показывают базовые принципы, формирующие конкурентоспособность фирмы. В рамках данных экспериментов студенты изучают производительность, рассчитывают альтернативные издержки, строят кривую производственных возможностей.

The author presents two consecutive training economic experiment that shows the basic principles that form the competitiveness of the firm. In these experiments, the students study the performance, calculate the opportunity costs and build production possibilities curve.

Ключевые слова: экспериментальная экономика, конкурентоспособность, производительность, кривая производственных возможностей.

Keywords: experimental economics, competitiveness, productivity, production possibility curve.

Проникновение экспериментальных методов в экономическую науку и образование, а также расширение степени использования эксперимента в экономической практике – это эффективный процесс. Экспериментальную экономику можно разделить на две большие области: прикладные и обучающие экономические эксперименты.

Прикладные экспериментальные технологии позволяют проверить теоретические модели на практике, найти существенные отклонения или даже опровержение этих моделей в реальной экономической действительности. Найденные отклонения, в свою очередь, позволяют выявить новые существенные и ранее неучтенные закономерности. Полное несовпадение с практикой и опровержение ранее предложенных моделей позволяет поставить вопрос о формировании новых гипотез и моделей, которые будут соответствовать реальной экономической действительности.

Обучающие экономические эксперименты можно использовать как один из важнейших компонентов в системе экономического образования, который позволяет добиться более высокой степени вовлеченности студентов в процесс обучения. Представленный в статье эксперимент описывает известную закономерность, поэтому его можно отнести к обучаю-

щим экономическим экспериментам. По этой причине остановимся на значении экспериментальной экономики в обучении.

В традиционной модели обучения в виде лекций и семинаров-обсуждений учащийся не находится сам внутри изучаемого процесса: он как внешний наблюдатель впитывает знание как систему понятий, классификаций, закономерностей. В идеальном варианте в сознании такого студента должна сформироваться некая абстрактная модель, которая отсекает несущественные элементы и явления и оставляет наиболее важные, которые показывают основные закономерности.

Традиционная модель обучения ориентирована на два важных предположения. Первое из них состоит в том, что студент сможет найти те закономерности, которые представлены в абстрактной модели, в реальной действительности. Это достаточно сложно, так как в реальности на любое явление и результат оказывает влияние множество факторов, которые в чистых моделях отсекаются как несущественные или искажающие действие какой-то закономерности. Требуется хороший уровень абстрактного мышления у человека, чтобы увязать «чистые» модели с конкретными примерами, которые были в истории.

Второе – состоит в том, что обучающийся в дальнейшем способен встроить полученное знание в мир реальной действительности. Знание не имеет ценности само по себе, его надо потом как-то применить. И здесь возникает еще одна проблема. На практике, даже если вы являетесь тем человеком, который принимает данное решение, и от ваших действий и решений зависит результат, то и в этом случае наверняка на вас воздействует множество неучтенных воздействий. Во-первых, эти воздействия отвлекают от наиболее важного (иногда от использования наиболее важных закономерностей, а иногда даже и от самой поставленной цели), во-вторых, нарушают сами закономерности. Эти воздействия меняют результат и, следовательно, нарушают веру в реальность «чистых» моделей.

Использование экспериментальных методов – по сравнению с традиционными способами – сильно оживляет процесс обучения. Эксперимент превращает само обучение в процесс, который формирует какое-либо экономическое явление. При этом учащийся выступает не сторонним наблюдателем, он влияет на результат, а значит, уже в ходе эксперимента оценивает происходящую ситуацию и себя внутри нее. Это позволяет добиться большего внимания и понимания изучаемых явлений.

Экспериментальные методы качественно дополняют традиционные способы изучения, так как позволяют проверить теоретические модели на практике. Это очень важно для тех студентов, которые предпочитают изучать экономическую науку в действии, без отрыва от ее практического применения. Чаще всего такой подход к обучению встречается у мотивированных студентов, которые уже имеют опыт работы и желают получить такие экономические знания, которые дают возможность повысить результаты их деятельности. Практическая полезность в данном случае выступает в качестве критерия эффективного обучения: экономическая теория имеет ценность, только если она применима на практике.

Таким образом, экспериментальная экономика является важной инновацией в экономическом образовании. Экспериментальные методы являются одной из технологий вовлечения учащихся в процесс образования, позволяют развить новые компетенции и аналитические способности студентов. Ценность экспериментальных методов в образовании делает важной работу по поиску возможностей их включения в структуру экономических дисциплин.

В рамках авторской дисциплины «Конкурентоспособность предприятия» используется

серия практических экспериментов. Толчком к ее созданию около 8 лет назад послужила информация о проведении в рамках занятий по экономике в профильных школах двух экспериментов, которые иллюстрируют базовые экономические явления. Первый эксперимент показывает работы рыночного механизма [1], второй – закон убывающей отдачи [2; 3]. На базе этих экспериментов была разработана последовательная серия занятий, которые позволяют:

- определить факторы, определяющие конкурентное преимущество;
- изучить механизмы, факторы и условия формирования конкурентной среды;
- создать целостное представление о различных моделях и формах конкурентного поведения;
- освоить методы оценки конкурентоспособности товара и фирмы.

В данной статье будет дано описание двух первых занятий по дисциплине, которые формируют представления о производительности и кривой производственных возможностей.

Занятие 1. Производительность

В начале экспериментального занятия целесообразно определить значимость изучаемого понятия, т. е. производительности. В микроэкономике мы вскользь говорим о производительности труда: что это то же, что и средний продукт труда. Для изучения конкурентоспособности и эффективности понятие «производительность» имеет принципиальное значение.

Конкурентоспособность фирмы можно представить как сочетание двух ее характеристик: первая – это эффективность, вторая – устойчивость [4]. Каждая из этих характеристик в отдельности является хорошим знаком для оценки деятельности фирмы, но только в сумме они делают фирму действительно конкурентоспособной. Одним из базовых понятий, которые определяют эффективность, является «производительность». Производительность отражает то, насколько эффективно используются ресурсы (труд, капитал, оборудование и т. д.), и преимущество в производительности очень часто выступает одним из ключевых конкурентных преимуществ фирмы.

В рамках первых экспериментов оцениваем производительность труда, которая позволяет оценить результативность затрат труда. Производительность труда можно оценить, используя два показателя: выработку и трудоемкость. На данном этапе целесообразно показать взаимосвязь изучаемой дисциплины с пройденными ранее. Необходимо вспомнить, что такое «трудоемкость» и «производительность»: определения, формулы и то, в рамках каких

дисциплин они изучались. Трудоемкость производства продукции представляет собой затраты труда на производство единицы продукции. Выработка – это обратный показатель к трудоемкости, который показывает количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени, либо приходящейся на одного работника за определенный период времени.

Когда базовые понятия и формулы, необходимые для эксперимента, определены, можно переходить к самому процессу эксперимента.

1. Показываем, как делается какое-либо изделие.

Особо следует оговорить то, какие изделия можно изготовить – это имеет большое значение с точки зрения интереса студентов к самому процессу эксперимента. Дж. Нерал в своих статьях предлагает делать изделия, которые называет «виджет» (widgets) и «ваджам» (whajamas) и которые представляют собой согнутую и степлированную бумагу. Вместо этого можно рекомендовать изготовление фигур оригами. Если достаточно одного типа изделий, то можно делать, например, треугольные модули для объемного оригами, которые потом можно собрать в какое-то изделие (например, цветок). Если надо делать два изделия (например, это необходимо для построения кривой производственных возможностей), то можно делать бумажные самолетки и кораблики. Эксперимент, который описывают Т. Бергстром и Дж. Миллер, по сути аналогичен эксперименту Дж. Нерала, но там как раз студенты делают бумажные самолетки [5]. Под Новый год можно дать студентам задание изготовить декорации. Д. Янделл тоже предлагает тот же эксперимент Нерала проводить с изготовлением декораций [6]. Д. Хазлетт предлагает делать сэндвичи с джемом и маслом [7].

2. Студенты делают изделие на время и отмечают у себя в тетрадях время изготовления при первой попытке. Данная процедура называется хронометраж и, скорее всего, она также изучалась в рамках предыдущих дисциплин и должна быть известна учащимся.

3. Обсуждаем полученный результат, который называется «трудоемкостью изготовления изделия» – это один из способов измерения производительности. Отдельно оговаривается то, что производительность можно измерить еще с помощью такого показателя, как «выработка». Рассчитываем выработку каждого студента в час.

4. Разбираем еще ряд понятий: «технология» (рассматриваем производственный про-

цесс как совокупность операций – например, разрезать бумагу, сложить изделие, степлировать изделие); «операционная эффективность» (разбираются яркие примеры повышения операционной эффективности – например, конвейер Г. Форда). Можно отдельно остановиться на том, как разные типы производства (например, единичное, серийное или массовое) оказывают влияние на операционную эффективность.

Можно рассмотреть преимущества и недостатки показателей трудоемкости и выработки. Можно рассмотреть особенности оценки трудоемкости в зависимости от состава затрат труда, включаемых в трудоемкость продукции, и их роли в процессе производства: здесь выделяют технологическую трудоемкость, трудоемкость обслуживания производства, производственную трудоемкость, трудоемкость управления производством и полную трудоемкость.

Занятие 2. Кривая производственных возможностей

Этот эксперимент имеет сходства с экспериментами, которые описаны в статьях ряда авторов [8; 9].

Перед началом эксперимента говорим о тех понятиях и закономерностях, которые предполагается получить в ходе эксперимента. В данном случае это кривая производственных возможностей и альтернативные издержки.

Кривая производственных возможностей показывает все возможные комбинации двух товаров, которые могут быть произведены одновременно в течение определённого периода времени. На самой кривой фиксируются максимальные объёмы производства нескольких товаров или услуг (как правило, речь идет о двух товарах). Если кривая производственных возможностей строится по отношению к какому-либо государству, то она определяет максимальные объёмы производства товаров, которые могут быть созданы при использовании всех имеющихся в экономике ресурсов и по наиболее эффективным технологиям.

Предположение о максимальном использовании имеющихся ресурсов логически приводит к пониманию ограниченности ресурсов, проблемы выбора и альтернативной стоимости. Относительная ограниченность ресурсов для отдельной фирмы означает то, что при существующем объеме наличных ресурсов придется решать, какие товары и услуги необходимо произвести, а от каких – пока стоит отказаться.

В результате возникает проблема выбора, которая является основной проблемой экономики. Суть проблемы выбора в том, что если

каждый используемый фактор ограничен, то всегда возникает проблема альтернативности его использования и поиска оптимального сочетания факторов производства. В процессе выбора любой экономической субъект, будь то домохозяйство, фирма или государство, вынуждены отказываться от чего-то, приносить в жертву выбранному варианту использования своих ресурсов. Упущенная выгода в данном – это другие блага, которые могли бы быть получены при помощи тех же ресурсов, но от которых придется отказаться, если выбор будет сделан в пользу данного блага. Упущенная выгода – это и есть альтернативные затраты получения определенного блага.

После определения базовых понятий переходим к самому экспериментальному процессу.

1. Показываем технологию изготовления двух изделий. Например, это могут быть бумажные самолетик и кораблик.

2. Делаем сначала одно изделие (самолетика) на время. На этом этапе удобнее всего измерить время на изготовление трех или пяти изделий. Фиксируем полученный результат.

3. Делаем второе изделие (кораблики) на время и фиксируем полученный результат.

4. Делаем три самолетика и три кораблика поочередно: самолетик-кораблик-самолетик и т. д.

5. На основе полученных данных каждый студент рисует собственную индивидуальную кривую производственных возможностей.

6. Определяем альтернативные издержки на основе полученных данных.

Формула для расчета альтернативных затрат производства одной дополнительной единицы блага X будет иметь следующий вид:

$$OC_x = -\frac{\Delta y}{\Delta x},$$

где OC_x – экономические затраты производства блага X (opportunity cost), Δx – прирост блага X , Δy – прирост блага Y . Знак «минус» необходим, поскольку числитель в формуле отрицателен.

Каждый студент в ходе проведенных расчетов должен получить систему показателей, характеризующих его трудоемкость, выработку и альтернативные издержки по двум видам производимых изделий (см. табл.).

Показатели производительности студента

Изделие	Показатель		
	Трудоемкость (с / шт)	Выработка (шт / ч)	Альтернативные издержки
Самолетик	30	120	0,75
Кораблик	40	90	1,33

На основе полученных в ходе эксперимента данных и построенных кривых производственных возможностей можно разобрать ряд экономических вопросов и закономерностей.

Одна из важных закономерностей, которую отражает модель кривой производственных возможностей, – это закон возрастающих альтернативных затрат, который гласит, что при полном и наилучшем использовании ресурсов по мере увеличения производства одного продукта для получения каждой дополнительной его единицы приходится отказываться от другого продукта во все большем количестве.

Кривая производственных возможностей представляет собой или прямую, или выпуклую функцию (точнее, не вогнутую), что объясняется ростом альтернативных затрат по мере увеличения производства одного продукта.

Следует отметить тот факт, что кривая производственных возможностей не является неподвижной. С ростом научно-технического

прогресса или доступных ресурсов она сдвигается вправо и вверх, а при сокращении количества доступных ресурсов граница производственных возможностей смещается влево и вниз.

В завершение рассмотренного блока экономических экспериментов целесообразно заинтересовать и наметить перспективы дальнейших занятий. Для этого нужно описать ограничения рассмотренных инструментов. Кривой производственных возможностей можно описать модель производства для отдельной фирмы, страны или домохозяйства (т. е. для любого экономического субъекта-системы). Однако сама по себе эта модель будет закрытой: она характеризует только данного экономического субъекта самого по себе, без его взаимосвязи с другими субъектами. И в чистом виде она подходит для описания натурального хозяйства. Чтобы описать взаимосвязи экономических субъектов и оценить выгоды от их взаимоотношений необходимо применить более сложные

инструменты, теории и модели, которые изучаются в рамках последующих занятий дисциплины «Конкурентоспособность предприятия».

Целью любого обучающего эксперимента является вовлечение студентов в процесс формирования экономических результатов какой-либо деятельности и их последующего анализа. В последнее время постоянно приходится сталкиваться с непростой задачей: студенты с каждым годом все больше утрачивают способность к абстрактному мышлению и анализу. С другой стороны, с каждым годом приходит все больше студентов, которые привыкли к интерактивной деятельности вследствие контакта с раннего детства с видеоиграми, телевидением и компьютерными программами. Обучающая экспериментальная экономика позволяет приспособиться к таким изменениям студенческой аудитории.

1. *Holt Ch. A. Classroom Games: Trading in a Pit Market // Journal of Economic Perspectives.* – 1996. – № 10 (1). – P. 193–203.

2. *Neral J. Widget Production in the Classroom // Classroom Experiments.* – 1993. – № 2 (1). – P. 7–9.

3. *Neral J., Margaret R. Teaching Tools Experiential Learning in the Undergraduate Classroom: Two Exercises // Economic Inquiry.* – 1995. № 33. – P. 170–174.

4. *Капнов А. Л. Конкурентоспособность фирмы: эффективность и устойчивость в агрессивной внешней среде // Журнал экономической теории.* – 2009. – № 4. – С. 175–180.

5. *Bergstrom Th., Miller J. H. Experiments with Economic Principles.* – N.Y. : McGraw Hill, 1997. – P. 191–193.

6. *Yandell D. Using Economic Experiments in the Classroom.* – Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall, 1999.

7. *Hazlett D. Economic Experiments in the Classroom.* – Reading, MA : Addison Wesley Longman, 1999.

8. *Neral J., Margaret R. Experiential Learning in the Undergraduate Classroom: Two Exercises // Economic Inquiry.* – 1995. – 33 January. – P. 170–174.

9. *Anderson D. A., James Ch. A Production Possibilities Frontier Experiment: Links and Smiles // Classroom Experiments.* – 1999. – № 8 (1). – P. 5–7.

МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА¹

MODERNIZATION OF THE ENTERPRISE RELATIONS IN THE CONDITIONS OF CRISIS

А.Б. Крутик

A.B. Krutic

Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики

А.Е. Миллер

A.E. Miller

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Раскрыты особенности модернизации предпринимательских отношений в условиях кризиса. Обоснована роль технологических укладов в развитии предпринимательской деятельности. Предложены ключевые направления модернизационных процессов.

The article reveals features of modernization of the enterprise relations in the conditions of crisis, proves the role of technological ways in development of business activity and offers the key directions of modernization processes.

Ключевые слова: предпринимательские отношения, модернизация, технологический уклад, социальная сфера, преодоление кризиса.

Keywords: enterprise relations, modernization, technological way, social sphere, crisis overcoming.

Институциональные изменения в экономике России актуализировали проблемы модернизации предпринимательских отношений, развитие которых переросло в одну из острых проблем общественного развития. Назрела необходимость создания научно обоснованной концепции развития предпринимательских отношений в современной конкурентной среде, а также определения адекватных наборов управляющих и управляемых параметров, регулирующих экономическое поведение предпринимательских субъектов, выступающих в качестве объекта предпринимательского управления.

Одна из ключевых идей данной работы связана с тем, что концепция модернизации предпринимательских отношений, понимаемая как развитие предпринимательства во всех его формах функционирования, должна обеспечить их успех на конкурентном рынке. Данная концепция включает следующий обязательный набор базовых системообразующих характеристик предпринимательских структур любого размера: его культуру, стратегию, структуру, организацию, ключевые возможности («ключевые факторы успеха»), организационный климат.

Между тем следует подчеркнуть, что истинно конкурентная экономика характеризуется следующими параметрами:

- превышение эффективности основного производственного капитала над эффективностью торгового или финансового путем осуществления инвестиций в производственный сектор, а не аккумуляции денежных средств в постоянно нарастающих масштабах финансового сектора и свойственных ему авантюрных финансовых пирамидах и т. д.;

- наращивание объемов производства путем активизации кредитных отношений в данной сфере;

- порядок в осуществлении взаиморасчетов предприятий друг с другом и государством.

Обобщая тенденции развития технологических укладов в экономике страны, становится очевидным, что практически все новые технологические уклады, серьезно изменившие мировую экономику, имели ряд общих закономерностей своего развития. Принципиальное отличие современного шестого технологического уклада от всех известных ранее прецедентов бурного роста передовых секторов состоит в гипертрофированном удельном весе конкурентной экономики по сравнению с ее реальным вкладом в экономику и благосостояние. В силу этого ее развитие угнетающим образом сказалось на остальных отраслях эконо-

¹ Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках государственного задания высшим учебным заведениям в части проведения научно-исследовательских работ на 2014–2016 гг., проект № 2378.

мики, которые безуспешно пытались конкурировать с ней за ресурсы.

На фоне данных экономических факторов глобального порядка положение предпринимательских отношений можно оценить как кризисное. Данное заключение авторы делают на основе анализа следующих факторов.

Во-первых, исследование состояния важнейших ресурсных рынков позволяет констатировать, что российский предприниматель сталкивается с отсутствием широкой информации о ресурсах, порядке и условиях доступа к ним; с недостаточной степенью конкурентности и открытости в предоставлении ресурсов; усложненностью доступа к ресурсам; с нежеланием органов исполнительной власти вовлекать ресурсы (прежде всего недвижимость) в хозяйственный оборот.

Во-вторых, состояние финансового рынка, характеризующееся отсутствием стабильности, частыми изменениями процента рефинансирования, а также осторожностью банков в предоставлении предпринимательским структурам (особенно малым) кредитов и требовании высоких процентов, отнюдь не способствует укреплению позиций предпринимательского сектора.

В-третьих, низкая мобильность трудовых ресурсов и острый дефицит подготовленных специалистов в области маркетинга, финансов, инновационной деятельности, работающих на малый бизнес, не позволяют ему находить и качественно обслуживать те сегменты рынка, на которых существует неудовлетворенный спрос.

В-четвертых, хаотичность информационного рынка, дороговизна и низкое качество предоставляемой информации вносит еще большую нестабильность, усиливает неопределенность.

Отрицательно влияют на развитие предпринимательских отношений несовершенство налогового законодательства, ограниченность налоговых льгот. Весьма серьезны проблемы, связанные со слабостью налогово-информационного обеспечения, усложненной процедурой регистрации, высокой арендной платой за офисы и производственные помещения, землю. Неэффективна система рассмотрения исков в арбитраже и др.

Субъекты предпринимательских отношений находятся в еще более трудном положении: более высок уровень риска, поэтому высока степень неустойчивости положения предпринимательских структур на рынке; существенна зависимость от крупных компаний; имеют место недостатки в управлении собственным

делом; слаба компетентность руководителей; повышена чувствительность к изменениям условий хозяйствования; велики трудности в привлечении дополнительных финансовых средств и получении кредитов; высока неуверенность и осторожность хозяйствующих партнеров при заключении договоров (контрактов) и др.

Мониторинг процессов развития предпринимательских отношений в последние годы подводит к двум основным выводам:

1. Изменение макроэкономических условий почти не повлияло на структуру предпринимательских структур. Структуры малого предпринимательства, заняв свою нишу на торговом «поле», так и продолжают развиваться в основном на нем, остающимся наиболее высокодоходным видом коммерческой деятельности. Структуры производственного предпринимательства находятся в невыгодном положении. Появились признаки замедления поступательного процесса в секторе малой экономики.

2. Успешное развитие предпринимательских отношений невозможно без целенаправленной государственной поддержки, связанной с формированием благоприятной предпринимательской среды и созданием разветвленной инфраструктуры деловых услуг.

Развиваясь под воздействием общей макроэкономической политики, предпринимательские структуры объективно требуют специальных мер государственной поддержки и стимулирования, поскольку являются мощным рычагом для решения комплекса политических, финансово-экономических и социальных проблем: формирования прогрессивной структуры экономики и конкурентной среды, расширения налогооблагаемой базы для бюджетов всех уровней, увеличения валового внутреннего продукта, снижения уровня безработицы и обеспечения занятости населения путем создания новых рабочих мест, уменьшения размера социальных трансфертов, насыщения рынка разнообразными товарами и услугами. Однако сегодня развитие предпринимательских отношений тормозится неадекватной налоговой политикой, преступностью и отсутствием личной безопасности и защиты частной собственности со стороны государства, политической нестабильностью.

Между тем устойчивый экономический рост требует создания соответствующих макроэкономических условий, включающих снижение процентных ставок, формирование механизмов кредитования производственной деятельности, устранение ценовых диспропорций,

а также решение проблем реинтеграции экономики, становления контуров ее расширенного воспроизводства, многократного повышения инвестиционной и инновационной активности. Эти меры, в свою очередь, предполагают наличие соответствующих инвестиционной, структурной, промышленной, научно-технической, ценовой и других составляющих экономической политики государства. Без их решительной активизации не удастся устранить основные угрозы развитию предпринимательских отношений:

- резкого сокращения научно-производственного и ресурсного потенциала страны в ближайшее десятилетие вследствие массового выбытия устаревших производственных мощностей;

- деградации научно-технического потенциала, нарастающего технологического отставания экономики от требований мирового рынка, снижения ее конкурентоспособности;

- ухудшения качества человеческого потенциала вследствие падения уровня жизни, снижения образовательного уровня молодежи по отношению к современным технологическим требованиям, роста наркомании, алкоголизма, психических расстройств;

- роста влияния организованной преступности, криминализации экономики, коррумпированности государственного аппарата;

- демонтажа государственной системы социальной защиты и обеспечения базовых социальных гарантий;

- ослабления системы обеспечения национальной безопасности, неспособности противостоять качественно новым угрозам информационной, биологической, военной агрессии;

- утрате национального контроля над структурообразующими отраслями российской экономики;

- банкротства государства по внешним обязательствам;

- разрушения национальной финансовой системы под воздействием неконтролируемых колебаний притока и оттока спекулятивного капитала.

Следует отметить, что усложняет проблему развития предпринимательских отношений то обстоятельство, что новые экономические отношения, предпринимательские структуры и связи складываются в хозяйственной системе России не естественно-историческим путем, а в соответствии с волей и действиями самих людей, сознательно разрабатывающих и осуществляющих программы реформирования экономики. Отсюда столь велика роль так на-

зываемого субъективного фактора, а значит, и непредсказуемость как хода самих экономических процессов, так и получаемых результатов. Всегда существует опасность серьезного отклонения от выбранного вектора преобразований. Наиболее зримо это проявляется в следующем [1]:

- развитие деформированной системы отношений присвоения;

- крайняя степень социального расслоения граждан;

- дисфункции правовых норм и др.

К сожалению, за годы длительных реформационных процессов не были решены стратегически важные задачи, связанные с формированием социально ориентированного, регулируемого со стороны государства. Среди таких нереализованных задач следует назвать:

- обеспечение естественных прав человека на экономическую свободу в собственном государстве;

- обеспечение свободы частной собственности, предпринимательства, конкуренции, потребительского выбора и др.;

- формирование широкого среднего слоя населения («среднего класса»), являющегося экономически независимым от государства и выступающего в качестве основания (фундамента) для зарождения и развития гражданского общества:

- создание развитой системы рыночных институтов и элементов рыночной инфраструктуры;

- формирование системы цивилизованных социально-экономических и экономико-правовых норм, связей и отношений, характерных для современных развитых держав мира, и т. д.

Возникает закономерный вопрос: каким образом шестой технологический уклад будет способствовать сохранению точки потенциального техноразвития, существуют ли предпосылки вернуть российскому предпринимательству достойное место в современном технологическом мире? Вместе с тем в отсутствие сколько-нибудь выраженной инвестиционной и структурной политики государства технологические сдвиги в российской экономике приобрели явно регрессивный характер и выразились в быстрой деградации ее технологической структуры. При этом наиболее серьезный регресс охватил самые современные производства и выразился в «откате» России по уровню их развития на 10–25 лет. Большинство производств готовой продукции, замыкающих воспроизводственный контур пятого технологического уклада, практически свернуто. Сокра-

щение их производства намного превышает спад производства других видов готовой продукции, произошло практически полное их вытеснение с внутреннего рынка импортными аналогами. Доля современного технологического уклада в структуре производства машиностроительной продукции сократилась. Стремительное разрушение современного технологического уклада означает разрушение технологической основы устойчивого экономического роста, нарастание технологического отставания российской экономики. Сегодня как никогда необходима государственная поддержка предпринимательским отношениям.

Основываясь на том, что объектом предпринимательских отношений является, во-первых, инновационная (исследования, разработки, технические услуги), во-вторых, производственная (по выпуску товаров и оказанию услуг), в-третьих, торгово-посредническая деятельность, следует констатировать, и что главным критерием при этом служит не отраслевая принадлежность, а собственно содержание деятельности, целесообразно обозначить основные направления модернизации предпринимательских отношений.

Одним из принципиальных направлений успешного развития предпринимательских отношений, несомненно, является целенаправленная государственная поддержка всех видов деятельности предпринимательских структур, связанных с формированием благоприятной предпринимательской среды и созданием разветвленной инфраструктуры деловых услуг. Воздействие государства на становление и развитие предпринимательских отношений целесообразно осуществлять через финансовый механизм, который представляет собой систему определенных финансовых рычагов, выраженных в организации, планировании и стимулировании использования финансовых ресурсов. В данном случае одним из рычагов финансового механизма поддержки предпринимательских отношений является участие субъектов предпринимательства в производстве товаров (услуг) для государственных нужд.

Другим стратегическим направлением развития предпринимательских отношений является имущественная поддержка, механизм которой предполагает создание новых форм предпринимательских структур и поддержку уже действующих путем продажи им в рассрочку и предоставления в аренду на льготных условиях производственных площадей и неиспользованного оборудования предприятий-должников. В данное время необходимо активизиро-

вать деятельность региональных фондов занятости как одного из институтов государственной поддержки предпринимательских отношений. Фонды занятости непосредственно заинтересованы в поддержке и развитии предпринимательских структур, так как, инвестируя средства в прирост рабочих мест, по мере расширения занятости они могут ожидать увеличение потока денежных средств, поступающих в распоряжение данных фондов.

Учитывая общее состояние российской экономики и значительный дефицит доходной части государственного и местных бюджетов, единственным реальным внешним источником финансирования развития предпринимательской деятельности в настоящее время является банковский кредит. Нынешнее состояние взаимодействия предпринимательских структур с банковско-кредитным сектором экономики следует расценить как неудовлетворительное. Это взаимодействие «заморозилось» на уровне преобладающего предоставления краткосрочного кредита, причем преимущественно для сферы торгово-посреднических операций. Поэтому такому направлению, как усиление роли банков в развитии предпринимательских отношений и различных видов предпринимательской деятельности, включая и сферу реализации целевых программ поддержки, могли бы способствовать следующие меры:

1. Формирование системы государственных гарантий (или гарантий от лица уполномоченных государством институтов) по банковским кредитам.

2. Использование иных возможностей усиления взаимодействия предпринимательских структур с банковскими институтами, например, на пути заключения соглашений о паритетном финансировании предпринимательской деятельности и разделе кредитных рисков с Фондом содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере. При этом банк проводит финансовую экспертизу проектов, а фонд – научно-техническую. Соглашение предусматривает условия кредитования, удовлетворяющие интересам всех трех сторон (банк, фонд и получатель кредита).

Глубинным резервом развития предпринимательских отношений является потенциал налоговой системы, особенно применительно к структурам малых форм предпринимательства. Анализ применения субъектами малого предпринимательства упрощенной системы налогообложения, учета и отчетности свидетельствуют, что данная система налогообложения

резко ограничивает круг малых предприятий, которые могли ее использовать, из-за низкого предела численности работающих, причем процедура получения патентов повторяется ежегодно. Определение размера платы за патент осуществляется в разных регионах по разной методологии, как для организаций, так и для индивидуальных предпринимателей, что не позволяет объективно оценить эффективность этой системы налогообложения, причем отчетность малых предприятий, применяющих упрощенную систему, остается прежней. Целесообразно увеличить предельную численность работающих на предприятиях, которые могли бы применять упрощенную систему, в два раза по сравнению с установленной законом, а стоимость патента для индивидуальных предпринимателей и малых предприятий установить в фиксированных размерах в зависимости от вида деятельности. Более низкие размеры стоимости патента целесообразно применять для субъектов малого предпринимательства, осуществляющих инновационные виды деятельности.

В настоящее время необходимо усилить регулирующую функцию налогов, способствующую выравниванию сложившихся диспропорций в экономике. С этой целью целесообразно ввести модернизированный налог на превышение расходов на оплату труда как регулятор роста заработной платы и стабильный источник доходов бюджета. В основу образования нормированных затрат на оплату труда может быть положена величина прожиточного минимума (а не официальная минимальная месячная оплата труда, которая устанавливается исходя из финансовых возможностей государства, ничего общего не имея с величиной прожиточного минимума и со сложившейся средней заработной платой), умноженная на установленный коэффициент и фактическую численность работников.

Предпринимательская деятельность оказалась наименее обеспеченной информационными услугами. Поэтому назрела острая необходимость модернизации существующей и построение новой информационной системы. В этих целях целесообразно создание информационного реестра, включающего в себя комплекс законодательных и нормативных документов, регламентирующих деятельность федеральных и региональных элементов инфраструктуры по поддержке предпринимательской деятельности, а также базу данных «Макроэкономический показатель регионов России», содержащую перечень статистических и дина-

мических показателей, характеризующих экономику регионов.

Процесс перехода России к конкурентному рынку затянулся вплоть до пришедшего экономического кризиса. Несомненно, использование преимуществ шестого технологического уклада позволит значительно стабилизировать положение предпринимательских структур всех форм деятельности. Сегодняшние финансовые вложения в основной капитал позволяют частично решить эту проблему. Вместе с тем, рано говорить об их эффективности и целесообразности, поскольку технологические изменения в данном случае не происходят, и как результат – производство товаров с низкой конкурентоспособностью. Следует констатировать, что высокая степень физического и морального износа основного капитала, неблагоприятная возрастная структура парка машин и оборудования, транспортных средств является, несомненно, одним из главных ограничений развития предпринимательских отношений. В то же время, именно предпринимательские структуры, не требующие крупных стартовых инвестиций и гарантирующие высокую скорость оборота ресурсов, способны наиболее быстро и экономно решать проблемы реструктуризации экономики, формирования и насыщения рынка потребительских товаров в условиях дестабилизации российской экономики и ограниченности финансовых ресурсов.

Следует констатировать, что ни в одной из сфер предпринимательской деятельности полномасштабные структурные реформы так до сих пор и не производятся. Наличие всевозможных субсидий в социальных отраслях приводит к отсутствию стимулов снижения затрат. Однако отсутствие реального роста доходов российского населения не дает возможности обойтись без субсидирования. Отсутствие необходимых по длительности и объемам пенсионных вложений не позволяет рассматривать их как реальный источник инвестиций. Система здравоохранения, активно ушедшая в нелегальную коммерцию, не является сегодня опорой для поддержания здоровья народонаселения и неэффективна, к тому же рост стоимости предоставляемых услуг, к сожалению, никак не связан с увеличением качества медицинского обслуживания, ответственности. Кроме того, профилактика заболеваний сегодня вообще находится вне поля зрения власти.

Необходимо отметить, что в предпринимательском пространстве, в соответствии с современными глобализационными тенденциями, сфера услуг, как форма предприниматель-

ской деятельности, ушла далеко вперед от производства и служит резервом развития предпринимательских отношений. Безусловно, в этом есть положительный момент – ориентация на запросы конкретного потребителя. Однако вышла ли данная отрасль на системный путь структурных сдвигов? Этот вопрос следует рассмотреть подробнее.

Социальная сфера, реализуя функцию удовлетворения потребностей населения через организации, связанные системой технологических связей, по сути своей является сферой услуг, поскольку производимые в ней блага в большинстве своем выражаются в виде услуг. Данное свойство социальной сферы сложилось в силу закономерных макроэкономических процессов перехода потребностей населения в область сервисного обслуживания. Поскольку социальная сфера (сфера услуг) требует постоянного притока трудовых кадров, по своим масштабам охвата трудоспособного населения она получает возможность влияния на развитие предпринимательских отношений.

На нынешнем этапе развития предпринимательской деятельности действие рыночных механизмов приводит к тому, что предпринимательские структуры концентрируются в сферах деятельности с низкой фондоемкостью и высокой трудоемкостью, где прибыли традиционно высоки. Названным параметрам на 100 % соответствует социальная сфера, предпринимательская составляющая которой остается слабо исследованной, особенно в части развития предпринимательских отношений. И данное обстоятельство следует воспринимать как объективный результат сегодняшней действительности – структуры малых форм предпринимательской деятельности в сфере услуг заняли нишу, которая долго пустовала. Социальная сфера стала одной из самых быстроразвивающихся отраслей экономики, охватывая широкое поле предпринимательской деятельности – от торговли и транспорта до финансирования, страхования и посредничества самого разнообразного рода.

Качество предоставляемых услуг требует постоянного совершенствования, независимо от того, каковы в это время действия государства, насколько сильна его поддержка. Поэтому организациям, выбравшим данный вид деятельности в силу своих особенностей с точки зрения организации производства и предоставления услуг, для поддержания конкурентоспособной позиции необходимы все те же инструменты, что и производственным. Объясняется это тем, что в сфере услуг потребитель

обычно присутствует в производственном процессе, т. е. контакт или взаимодействие с потребителем здесь теснее, чем в сфере промышленного производства. То есть социальная сфера должна отвечать более высокой степени индивидуализации обслуживания в соответствии с требованиями потребителя. Таким образом, управление производством в социальной сфере труднее, чем в промышленности с точки зрения обеспечения эффективности. Поэтому для достижения поставленных целей таким организациям особое внимание при разработке системы производства и предоставления услуг следует уделять перепрофилированию своей работы по инновационному пути развития [2]. Данный процесс требует учета следующих определяющих факторов.

Месторасположение предпринимательских структур в социальной сфере в основном определяется месторасположением потребителей, а не исходных материалов или какими-либо другими факторами. В работе сервисной структуры необходимо в первую очередь руководствоваться потребностями и желаниями потребителей, а не соображениями эффективности. Календарное планирование работ зависит в основном от потребителей. Определение и измерение качества услуг может оказаться затруднительным. Работники должны владеть навыками общения с потребителями. Производственные мощности обычно рассчитываются по «пиковому» спросу со стороны потребителей, а не по среднему уровню спроса. Создание запасов продукции (услуг) в периоды низкого спроса для их использования в пиках спроса обычно не представляется возможным. Эффективность работы персонала с трудом поддается измерению, поскольку низкая производительность может быть обусловлена отсутствием спроса со стороны потребителей, а не плохой работой персонала. Крупные предпринимательские структуры в социальной сфере не типичны. Маркетинг и производство иногда трудно отличить друг от друга.

Наиболее характерной особенностью предпринимательской деятельности социальной сферы является взаимодействие, контакт с потребителем. Однако степень этого взаимодействия неодинакова, что накладывает свой отпечаток на организацию процесса производства и предоставления услуг.

Технология предоставления услуг состоит из следующих стадий: прием клиента и установление контакта; выявление потребностей, выслушивание клиента; аргументация и предложение услуги; прием заказов (заявок) на ус-

луги; производство работ и услуг; выдача заказов, обеспечение удовлетворенности клиента. В связи с этим успех предпринимательской структуры будет зависеть, прежде всего, от качества выполнения услуг и уровня обслуживания потребителей.

Безусловным является тот факт, что разнообразие видов услуг приводит к быстрому развитию одних услуг, наиболее интересных для покупателя, и отмиранию других. Это объясняет, почему одной из приоритетных областей социальной сферы, которая получила сегодня заслуженное внимание российских потребителей, стала туристическая индустрия, а точнее, ее часть, связанная непосредственно с предоставлением туристических услуг.

В силу ряда причин индустрия туризма, рассматриваемая в качестве самостоятельной отрасли, редко удостоивается такого внимания со стороны общества, которое отвечало бы ее роли в предпринимательской деятельности. Одна из главных причин – отсутствие правильно организованного статистического учета туристической предпринимательской деятельности, когда экономические показатели туризма «растворяются» в данных других отраслей народного хозяйства.

Применительно к индустрии туризма используются такие понятия, как «видимая и невидимая торговля», «видимый и невидимый экспорт и импорт». Видимая торговля имеет дело с экспортом и импортом материальной продукции – такой, как товары и сырье. При этом торговым балансом страны называется разница между стоимостью видимого экспорта и стоимостью видимого импорта. Невидимая торговля имеет отношение к импорту и экспорту сферы услуг. Большая часть дохода от невидимого экспорта туристических услуг поступает от прибывших иностранных туристов, а также от продажи им билетов на отечественный транспорт и другие услуги в стране пребывания. Невидимый импорт страны составляют деньги, потраченные ее гражданами во время зарубежных поездок, оплата ими транспортных расходов и других услуг в странах пребывания, а также оплата дивидендов иностранным инвесторам индустрии туризма. Туристические услуги составляют значительную часть потребляемых населением услуг и имеют специфический социально-оздоровительный характер, т. е. отдых, возможность занятия спортом, участия в культурно-массовых мероприятиях и др., сочетает в себе экономический, социальный, гуманитарный, политический, воспитательный и эстетический факторы.

Во многих странах туризм играет значительную роль в формировании внутреннего валового продукта, создании дополнительных рабочих мест и обеспечении занятости населения, активизации внешнеторгового баланса. Туризм оказывает огромное влияние на такие ключевые отрасли экономики, как транспорт и связь, строительство, сельское хозяйство, производство товаров народного потребления и др., т. е. выступает своеобразным катализатором социально-экономического развития. По прогнозам экспертов Всемирной туристской организации, мировая индустрия туризма входит в период постоянно увеличивающегося объема путешествий и экскурсий, увеличивающейся конкуренции среди регионов и стран пребывания [3]. При этом появляется большое количество хорошо информированных потребителей туристических услуг, обращающих внимание на качество и безопасность предлагаемого продукта. Туризм – это отрасль социальной сферы, названная феноменом XX в., прямо и косвенно воздействующая не только на экономику страны, но и на ее социальную политику, культуру, традиции, образ жизни, здоровье нации и др. Поскольку влияние туризма на культуру, социальную и духовную сферу пока еще не оценивается численными методами, существуют трудности в точном расчете воздействия туризма на экономику страны, прогнозе последствий прямого и косвенного влияния отрасли и учете данных параметров при формировании бюджета, оценке платежного баланса, оптимизации экспортно-импортных операций, разработке программ государственной поддержки предпринимательства в сфере туризма, инвестировании данной отрасли, совершенствовании туристской инфраструктуры, использовании и воспроизводстве туристических ресурсов и др. Поэтому предпринимательские отношения в туристической индустрии, впрочем, как и в социальной сфере, можно считать как новое явление в экономической жизни страны.

Серьезным препятствием развития предпринимательских отношений становится затенение отечественной экономики. Утрачивая контроль над значительной частью предпринимательской деятельности, государство ослабляет силу и уменьшает объем своего видения, становясь излишним: оно не защищает личность от криминальной части теневой экономики и не помогает отстаивать свои права в сферах неформальной и официальной предпринимательской деятельности. Растет недоверие общества к государству, что приводит к

снижению качества трудовых ресурсов страны, ухудшению эффективности госрегулируемого социально-экономических процессов; стираются границы между беззаконием, незаконной и незаконной предпринимательской деятельностью, исчезают нравственные ориентиры. Разрастание теневой экономической деятельности имеет эффект «снежного кома», когда на определенном этапе уже невозможно повернуть это движение вспять, потому что оно требует колоссальных затрат, что угрожает потенциалу развития предпринимательских отношений.

Подводя итог, следует отметить: предпринимательская деятельность во всех ее проявлениях как ответ на вызов глобализации выдвигает предпринимательские отношения на ведущее место среди условий повышения значимости экономики страны. Высокая значимость модернизированных предпринимательских отношений может стать катализатором социально-экономических перемен. Экономика предпринимательства формирует базисную основу, где высокопрофессиональная работа субъектов предпринимательских отношений становится нормой в деятельности предпринимательских структур. Именно предпринимательские отношения должны стать одним из направлений модернизации.

Все вышеназванные идеи и принципы должны проникать в менталитет предпринимательства (движущей силы развития экономики – второму объекту модернизационных преобразований) вместе со свежим потоком, который создается субъектами предпринимательских отношений. Именно непосредственные участники предпринимательских отношений, обладая гибким сознанием, способны быстрее воспринимать новые предпринимательские идеи и трансформировать их в реальность. Поэтому проведение модернизации предпринимательских отношений, приведение их в соответствии с глобализационными процессами и к требованиям основных положений шестого технологического уклада позволит привести к оздоровлению экономики и общества в целом.

1. Крутик А. Б., Решетова М. В. Основы предпринимательской деятельности. – М. : Академия, 2006. – 320 с.

2. Крутик А. Б. Предпринимательство в социальной сфере. – СПб. : Астерион, 2005. – С. 117.

3. Крутик А. Б., Миллер А. Е. Интеллектуальное предпринимательство на предприятиях сервиса // Вестн. Омск. ун-та. Серия «Экономика». – 2011. – № 3. – С. 35–45.

КРИЗИСНЫЕ АСПЕКТЫ ГЛОБАЛИЗАЦИИ¹

CRISIS ASPECTS OF GLOBALIZATION

Е.В. Логинова

E.V. Loginova

Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (г. Москва)

Дается анализ системной ситуации в экономиках мира и в России в предкризисный и кризисный периоды.

The article gives analysis of the system situation in world's and Russian Federation's economies at the pre-crisis and crisis periods.

Ключевые слова: глобализация, кризисность, антикризисность, «пузырь», парадигма, конкурентоспособность, риск.

Keywords: globalization, crises, anti-crises, «bubble», paradigm, competitiveness, risk.

В кризис, как считает Нобелевский лауреат П. Кругман [1], вся мировая экономика «повернулась» разом. Кризис, как «инфекция», распространился быстро и подтвердил необходимость регулирования. Высокая зарплата топ-менеджеров сыграла негативную роль в падении, например, финансового сектора. Т. Шварц, отмечая кризис в сфере управления, выделяет равнодушие людей к своей работе, с чем бороться невозможно даже через особые мотивации. В свою очередь, ряд авторов предкризисность отмечали по-другому. Э. Гидденс в 2007 г. считал, что «глобальный порядок не назовешь устоявшимся и стабильным: он полон тревог и раздирается глубокими противоречиями (цит. по: [2]). Э. Бауман в 2004 г. этот момент отобразил, признав катализатором процесса глобализации «радикальный скачок» в развитии технологий, связанных со скоростью и появлением так называемых квазисуверенитетов. Если Т. Фридман [1] развитие глобализации свел лишь к трем версиям по этапам – от драйверов бизнес-процессов в форме межстрановых отношений (1.0) к корпоративным (2.0) и личностным (3.0), – то Д. Хелд, Д. Гольдблатт, Э. Макгрю, Дж. Перратон (см. [2]) глобализацию рассматривают через пять аспектов неопределенности:

1) пространственно-временное масштабирование;

2) инфраструктурная реализация ресурсных потоков;

3) институциональное регулирование моделей взаимодействия во времени и пространстве;

4) стратификация как разрушение старых иерархий;

5) виды взаимодействия.

П. Туфано, М. Хофман, Р. Саймонс [3] попытались конкретизировать, признав, например, факторами кризисности тех лет следующие:

– раздача кредитов «всем»;

– дефицит платежей в США;

– принципы присвоения рейтингов.

В итоге – лопнул «кредитный пузырь». Оказалось, финансы очень сильно сконцентрированы, что реализовывала модель 25-летней стабильности, поощряя частные (несистемные) риски. Однако новые технологии финансового инжиниринга увеличили системные риски, нуждавшиеся в активном постоянном регулировании, но несчетные риски также требуют контроля, хоть и «неплотного». Авторы решающим фактором кризиса, тем не менее, признают, к примеру, «осмысление оправданности акционероцентричного управления» (когда предполагается, что благосостояние «всех» растет, если менеджмент заботится об увеличении акционерной стоимости организации).

Н. Флигстин [4] особо отметил следующую актуальную тенденцию: если в течение XX в. топ-менеджерами были производственники, затем маркетологи и финансисты, то кризис поставил задачу подготовки менеджеров по системным рискам. В свою очередь, Р. Каплан [5] предложил в качестве основы управления любыми рисками систему сбалансированных показателей, отмечая возможные опасности при оценках соотношения «риск / доходности»:

¹ Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках государственного задания высшим учебным заведениям в части проведения научно-исследовательских работ на 2014–2016 гг., проект № 2378.

– 1-й уровень («основа») – система оценки навыков и мотивации людей и ИТ-инфраструктуры для управления данными;

– 2-й уровень – бизнес-процессы как базис системы показателей;

– 3-й уровень – «потребительский».

К. Фаваро, Т. Ромбергер, Д. Меер [6] предложил пять антикризисных правил:

– учитывать интересы «нейтралов» (для увеличения своей доли рынка);

– минимизировать несоответствие спроса и предложения (в пользу клиентов);

– минимизировать так называемые «плохие» затраты (на то, за что клиент не платит);

– объединенность в кластеры (для роста новых возможностей);

– пересматривать конкретные бизнес-процессы в период кризиса.

Н. Райбман, К. Рогофф, Е. Кравченко, М. Оверченко [3] в данных условиях тревожно заявляют: кризис все ближе, риски серьезного глобального замедления высоки. Главная причина этому – глобальная экономика проходит лишь очередной этап турбулентности: глубокий длительный спад и медленное восстановление неизбежны, вероятность риска в США – 15 %, в ЕС – 80 %. А. Улюкаев и А. Кудрин утверждают хронический характер кризиса, в том числе в России, при наличии следующих тенденций: риски замедленного роста усилились, надолго новой «нормальностью» в мире стало снижение темпов роста (менее 5 % в год) [7]. Кроме того, кризис не привел к перестройке управления экономикой, но, снизив спрос, одновременно затормозил предложение. В то же время, по данным ООН, проявились особые обстоятельства, актуальные для выявления специфических тенденций в управлении глобальной, национальной и корпоративной экономикой.

Скажем, важные изменения связаны с ранжировкой стран (и их экономик) по критериям:

1. Масштаб и качество «онлайн-услуг».

2. Уровень развития ИКТ-инфраструктуры.

3. Человеческий капитал [7].

Считают, что национальное богатство в виде человеческого капитала (в долларах США) по паритету покупательной способности распределено на начало XXI в. следующим образом:

– мировой итог – 365 трлн дол., в том числе 90 тыс. дол. на душу накопления;

– G7 и ЕС – 215 и 360 соответственно;

– Россия – 30 и 400.

При таком распределении богатств инновационность изменений в управлении (через ранжировку по приведенным критериям) посткризисность характеризует такой иерархией:

1. Корея – общий индекс электронного правительства – 0,9283;

2. Нидерланды – 0,9125;

3. Великобритания – 0,8960;

4. Дания – 0,8889;

5. США – 0,8687;

...

9. Финляндия – 0,8505;

10. Сингапур – 0,8474;

...

27. Россия – 0,7245.

И. Валлерстайн попытался дать анализ динамичности глобальной кризисности [8]. Приведем некоторые обобщения с учетом известной позиции.

И. Пригожин неоднократно утверждал, что «мир, управляемый детерминистическими законами, и мир, управляемый Богом, отчуждены». Они имеют разные концепции и «стратегии» [9]. В этом случае представители управляемого мира концептуально раскололись, по мнению И. Валлерстайна, на четыре группы:

1) управление через построение жесткой (репрессивной) системы (с наличием открытых привилегий и т. д.);

2) управление через меритократическую систему профессионалов с «заимствованием» любых лозунгов, но без отказа от «поляризации» в обществе;

3) управление через максимально децентрализованный универсальный для всех мир и рациональность расходования ресурсов (без роста экономики и инновационности);

4) управление через преобразования сверху, кадры, мировой порядок с помощью глобализации координации деятельности.

Результаты их борьбы непредсказуемы. Глобализация показала, что при идеальной конкуренции существенную прибыль получать невозможно. Любая монополия, максимизируя свою прибыль, самопроизвольно реализует механизм своей самоликвидации через глобализацию рынков и одновременно – через саморазвитие новых технологий, производств, товаров, услуг, хотя цены легче повысить, чем снизить (так называемый «эффект храповика»). Важно, что из четырех возможных групп управляемого мира практически никто не решает задач предкризисных прогнозов: соответствующие процессы в настоящее время, по И. Валлерстайну, формируют кризисность через параллельные изменения. С одной стороны, глобализация настолько «раскачала» экономики, что нет (почти) сил возврата к равновесию. Вторых, иерархии неэффективны в условиях турбулентности рынков.

Как возможные результаты предлагаются пять сценариев реагирования:

1) краткосрочность действий для минимизации демонтажа старых систем, в первую очередь монолий;

2) непрерывность интеллектуальных международных дискуссий о стратегиях развития в условиях «пузырей», ноу-хау и т. д.;

3) создание повсеместно альтернативных способов производства;

4) непрерывность дискуссий по вопросам морали, нравственности и т. д.;

5) «бегство» от идеи, что «история на нашей стороне» и что разумные решения приходят «сами».

Если вульгаризировать проблематику через неформальное определенное паритета покупательной способности через количество «бигмаков», реальность обменного курса валют такова: Швейцария – 6,82, Норвегия – 6,6, Россия – 2,0 [10].

В условиях постиндустриальной фазы модернизации необходимо принимать во внимание следующие аспекты экономической политики.

Во-первых, отказ от промышленной политики в традиционном значении этого слова, т. е. от попыток определения долгосрочных отраслевых приоритетов, на которые государство могло бы сосредоточить внимание и сконцентрировать ресурсы. Пока все попытки такого рода проваливались, поскольку на самом деле не существует объективного критерия для выделения отраслевых приоритетов. Политика не должна ориентироваться ни на «назначение приоритетов», ни на «выбор победителей». Такие «подходы означали бы консервацию формирующихся пропорций, а попытка их практической реализации привела бы лишь к тому, что в качестве приоритетных выделялись сектора, обладающие максимальными лоббистскими возможностями. Гораздо важнее способность своевременно корректировать отраслевую структуру, при которой власть готова гибко защищать политическими (в том числе и внешнеполитическими) методами всех, кто добивается успеха в мировой конкуренции.

Во-вторых, выдвижение на передний план задачи обеспечения гибкости и адаптивности экономической системы, способность экономических агентств быстро и адекватно реагировать на вызовы времени. Адаптивность приходит на место концентрации ресурсов «в качестве ключевого ориентира государственной политики. Адаптивность гораздо важнее формальных показателей уровня экономического

развития, измеряемого данными о среднедушевом ВВП.

В-третьих, ограниченная возможность долгосрочных прогнозов и важность обеспечения максимальной адаптивности системы позволяют высказать гипотезу о том, что догоняющая страна в современном мире должна иметь более низкую бюджетную нагрузку на экономику, нежели у наиболее передовых стран мира. В этом состоит существенное отличие современного мира от индустриальной эпохи, когда догоняющие страны должны были концентрировать в бюджете гораздо больше ресурсов, чем страны – пионеры индустриализации.

В-четвертых, приоритетное значение для государства и частного предпринимателя имеют инвестиции в человеческий потенциал. Прежде всего это относится к таким сферам, как образование и здравоохранение. Последнее помимо гуманитарной составляющей может иметь значительный мультипликативный эффект. При всей условности подобного примера стоит отметить, что здравоохранение может в современных условиях сыграть ту же роль, что и железнодорожное строительство в индустриализации конца XIX в.

Группа авторов (А. Роман, Л. де Люка, Р. Зисис, Дж. Ян, К. Ке, Ш. Дай, Н. Ши, П. Кит, Р. Шап) изложили свои стратегии выхода из кризиса. К примеру, чтобы в условиях кризиса повысить прибыльность своего бизнеса, компании должны переходить к производству товаров более высокого уровня. Здесь проявляются новые возможности, в том числе для смены стиля руководства и изменений лидерства в сторону «главы семейного бизнеса», но профессионала. Центральное направление даже после кризиса формируют малый и средний бизнес. Более того, глобальные гиганты также реализуют новые методы – через временное партнерство с ними и разработку экологических продуктов, продвигаемых одновременно по всему миру.

Теми же авторами предложена визуализация к соответствующим интерпретациям ситуации через три латинских буквы:

- «V» – резкий взлет после резкого падения;
- «U» – плановый выход из рецессии;
- «W» – череда взлетов и падений.

А. Илларионов считает, что Россия к началу кризиса осталась примерно на том же расстоянии от США, как и в 1913 г. (0,28 и 0,144 соответственно) [11].

С. Грин в 2011 г. отмечал, что в будущем состояние экономики России в условиях стре-

нительно развивающихся индивидуальных стратегий формирования идентичности может функционировать на четырех феноменах:

1) внешней пассивности людей (при их пассионарности);

2) специфичности проявления так называемого «ресурсного проклятия» (изобилия как демпфера);

3) нарастания взаимного недоверия элиты и неэлиты;

4) «индивидуальной модернизации» как механизма примирения всех других феноменов.

Последний феномен сталкивается с агрессивной неподготовленностью, взаимной отчужденностью, социальными трениями и т. п. К осязаемым угрозам для России следует отнести низкий индекс развития человеческого потенциала (66-е место при продолжительности жизни в 68,8 лет (у США – 4-е место и 78,5 лет соответственно) [12].

В. Иноземцев также к этому аспекту относит начало промразработки в США сланцевого газа и отток капитала, превысивший 60 млрд дол. [13]. По данным «Финмаркета», как минимум в 11 регионах России уже имеются все черты признака кризиса, в 20 – два признака из четырех [14]. С. Демура в 2012 г. указывал на неизбежность возникновения межэтнических конфликтов [15]. Смена ментальной парадигмы ведет к трансформациям в экономике. К настоящему времени в рейтинге глобальной конкурентоспособности Россия занимает 66-е место (4,21 балла), Швейцария – 1-е (5,71), США – 5-е (5,43) [15].

К началу кризиса в России Е. Гонтмахер и Т. Малева так классифицировали структуру общества: 1–2 % – богатые; 15–20 % – средний класс; 60–65 % – прослойка между средним и бедным классами; 15–20 % – бедные; 5–7 % – социальное «дно» [16].

В. Разумов в 2004 г. даже предложил обоснования развивающегося экономического кризиса с помощью так называемого триадического метода, модернизируемого равносильными «корпоративистскими» треугольниками внешних и внутренних взаимодействий таких категорий, как *противоречия* (между спросом и предложением, между социальной и экономической сферами, между общественным характером производства и способом присвоения), *диспропорции* (между стадиями воспроизводства, в рамках общественного разделения труда, внутрипроизводственного процесса), *обусловленность цикличности* (психологическими и природными факторами, измене-

ниями существующих СЭС, их функциями) [17].

Понятно, что практически перманентная кризисность настоящего времени вызывается набором тактических, стратегических и глобальных вызовов и угроз.

По М. Малыхину, менеджеры и бизнесмены, в том числе российские, отражают действительность через жалобы на:

– административные барьеры и бюрократизацию (32 %);

– коррупцию (по инстанциям) (28 %);

– непрозрачность всех процедур (26 %);

– слабое корпоративное управление (19 %) [18].

Видно, что лишь категория противоречий информационного порядка имеет место как кризисная. Г. Попов базу кризиса видит в финансовой организации глобальной экономики [19]. В то же время кризис вызывает конфликты всех категорий, проявляющихся на современном этапе по двум векторам развития: виртуально-финансовому (через «финансовые «пузыри») и информационному (через механизмы глобального управления). Если проблемами первого вектора являются инструменты в форме денег, кредита, процента, налогов и акций, то проблемами второго могут быть виртуальные экспансии и диффузии любых информационных процессов. Для постиндустриального порядка вещей в экономике, по Г. Попову, В. Иноземцеву и др., требуется сотрудничество трех блоков в условиях развития: частного, государственного и коллективного (при самоликвидации финансового вектора как самостоятельного).

Как считают В. Попов, А. Митрофанов, А. Дуэль и др., Россию «необходимо принуждать» к инновациям: к примеру, в глобальном постиндустриализме главным стало не оформление бизнес-процесса или удачное месторасположение, а способность взаимодействовать с потребителями в режиме «онлайн». В. Московцев при этом отмечает акцентирование «понуждения» России к сотрудничеству по сырью и клонированию западных (устаревших) моделей. В теории систем это рассматривается как «заполнение собой столетнего мейнстрима» и как обратимость необратимости, что нежизненно.

В нынешних условиях научно-методические заделы уже недостаточны. Как считают Н. Рубини, Г. Гасангаджиев и др., возникла необходимость очередной смены парадигмы развития с усилением роли госструктур, национально-топливных корпораций, интенсифика-

ции энергосбережения и т. д. Этому способствуют (по данным СМИ на примере России):

- правовая среда, не мешающая «виртуализации пузыря»;
 - отрыв финансового риска от реального сектора;
 - чрезмерная открытость мировому рынку;
 - сдача конкурентных позиций;
 - деградация научно-техно-экономической базы;
 - подрыв социальной базы через пропасть между элитой и неэлитой;
 - вырождение населения;
 - взаимоистребление природы и человека
- и т. д.

М. Товкайло, Ф. Стеркин отметили в данном контексте, что после вступления России в ВТО средняя импортная пошлина должна сократиться с 9,5 % до 6,0 %. Глобальная экспансия может вскоре стать однонаправленной [20]. В то же время, как считает М. Ершов, Россия уже перед кризисом 2008 г. стояла перед серьезными вызовами глобализации. Рубль по отношению к доллару США недооценивался в 1990 г. в 38,2 раза, в 1991 г. – в 50,5, в 1992 г. – в 13,8, в 2000 г. – в 4,2, в 2001 г. – в 3,9, в 2002 г. – в 3,5 раза [21].

Нестабильность и неравновесность социально-экономических систем налицо. Т. Шиобара показывает пример, что если в 2000 г. до-

быча угля в КНР была больше, чем в России, в 5 раз, то в 2010 г. – уже в 10 раз [22].

И.Д. Котляров данный аспект свел к уровню (глубине) интеграции по трем концептуально-макроэкономическим моментам:

- франчайзинговому – как сбытовому участию в сети с общим брендом;
- виртуальному – как кратковременному, образованному из некоторых участников бизнес-процесса вокруг ядра;
- аутсорсинговому – как временному учету аутсорси при полном соблюдении автономии (интеграции); иначе – как наиболее эффективному методу временной интеграции [23].

Можно считать, что кризис 2008 г. в России связан именно с данной проблемой и, соответственно, с неэффективностью менеджмента на макроэкономическом и частном уровнях.

Из табл. 1 видно, что автор в своей позиции отличается от имеющихся взглядов, в которых многое отражает международный бизнес-менеджмент, т. е. международные отношения [23]. Качество управленческих услуг (даже в условиях кризиса) считается качеством услуг. Система менеджмента с учетом ее недостатков особо релевантна СЭС РФ, если усиливается глобальная интеграция бизнес-процессов. Кризисность особо актуальной становится в России. Считают, что возможны антикризисные меры, например – обеспечение условий сдерживания стабильности финансовых затруднений [24].

Таблица 1

Сопоставление разных подходов к анализу системной среды [23]

Системный элемент	Традиционный подход		Современный подход		Авторский подход	
	Восприятие	Механизм взаимодействия	Восприятие	Механизм взаимодействия	Восприятие	Механизм взаимодействия
Клиенты	Источник текущего дохода	Привлечение клиентов; побуждение клиентов к непрерывным покупкам новых товаров; максимизация цен	Источник долгосрочного благополучия компании (клиентский капитал)	Формирование долгосрочной лояльности	Источник кратковременных (содержательных услуг)	Интерес сторон
Конкуренты	Соперники за тот же сегмент рынка, угрожающие доходу компании	Вытеснение конкурентов с рынка; заключение картельных соглашений; поглощение (горизонтальная интеграция)	Партнеры по развитию отрасли; участники внутриотраслевого разделения труда	Заключение альянсов; взаимный аутсорсинг	Привлечение в «свой» бизнес-процесс (временно или по желанию)	Объединение (временно) в условиях кризисной ситуации
Маркетинговые посредники	Перекупщики, отбирающие часть доходов компании	Ценовое давление; поглощение (вертикальная интеграция)	Партнеры по созданию потребительской ценности	Партнеры по совместным программам продвижения товаров и услуг	Усиление конкурентности менеджмента	Сетевой маркетинг

Л. Михайлов основными признаками кризиса априори считал внешние и внутренние, в

том числе кадровые. Вероятно, что последнее в финансовых структурах и сыграло основную роль.

А. Смирнов показал, что модель кризисности 2007–2008 гг. (секьюритизация активности и финансовые нововведения) однозначно приводит к глобальным катастрофам (с вероятностью коллапса $\pm 27\%$), другими словами, – к кризису 2008 г. [25]. А. Белоусов проблему рассмотрел очень подробно, в том числе начиная с 1998 г., в результате чего разработал ряд стратегических аспектов (самопроизвольно реализованных через 10 лет):

– стихийность движения экономики России в сторону структурного равновесия (что неоднозначно);

– расширение инвестиционного потенциала экономики (что также стало неоднозначным);
– отсутствие финансовых рынков, в том числе условий расширения банковского кредитования;

– наличие «долговой экономики» без возможностей расширения воспроизводства и т. д. [26].

Такой подход, отображая возможные макроэкономические угрозы, уточняет ситуацию кризисности социально-экономических систем.

В США после кризиса 2008 г. внедрили систему General Services Administration руководства административно-хозяйственной деятельностью. Д. Легезо предложил в данном контексте следующую матрицу рисков (рис.).

Возможные потери ←	Высокие (средние)	Уменьшить или транслировать (средние риски)	Уменьшить и контролировать (высокие риски)	Война за таланты
	Низкие (средние)	Принять (низкие риски)	Исключить или уменьшить (средние риски)	Война за креатив

Матрица возможных кризисных рисков

Экономический и финансовый кризис 2008 и 2009 гг., по А. Оганяну, отразился и на российском фондовом рынке. Фондовый кризис наступил в мае, когда российские биржевые индексы перестали расти и началось их падение. Снижение котировок акций российских компаний переросло в обвал в конце июля.

В связи с серией приостановок торгов на российских торговых площадках в октябре объем торгов на ММВБ упал более чем наполовину: если в августе среднедневные обороты биржи составляли около 150 млрд руб., то в октябре они упали до 60 млрд руб. В сентяб-

ре – октябре 2008 г. правительством России были объявлены первые антикризисные меры, призванные решить самую неотложную на тот момент задачу – укрепление финансовой системы России. Расходы бюджета, направленные на поддержку финансовой системы, превысили 3 % ВВП.

К кризисному и посткризисному этапам экономики России и близких по ВВП стран (Польша, Чехия, Португалия, Турция, Аргентина и др.) подошли со следующими формальными показателями (табл. 2).

Таблица 2

Структура экономики России и других стран [27]

Отрасль	Изменения структуры (%)	
	Мир (без России)	Россия
Сельское хозяйство	0,64	– 1,44
Добыча полезных ископаемых	6,85	2,24
Пищевая промышленность	– 0,37	– 0,43
Деревообработка	– 0,17	– 0,11
Нефтегазовая промышленность	2,73	– 0,09
Металлургия	0,26	– 0,21
Торговля топливом	– 0,61	– 0,08
Оптовая торговля	5,05	– 0,66
Розничная торговля	1,47	0,08
Финансы	0,07	0,4

Госуправление	- 0,48	0,31
Образование	- 1,93	0,53

Эти показатели России, по В. Миронову, – своеобразный «пузырь», который может неожиданно лопнуть и обнажить слабый неразвитый «скелет» отечественной экономики. «Индекс менеджеров по закупкам» (Purchasing Managers Index) к началу 2013 г. дал следующие результаты:

- в мире – 53,0 (из 100);
- ЕС – 47,9;
- КНР – 52,4;
- США – 54,2 (при индексе деловой активности в сфере услуг – 56);
- Россия – 54,9 [27].

В условиях сильных и непредсказуемых конъюнктурных (в том числе циклических) колебаний все активнее проявляет себя глобализация как сверхактивный «игрок», усиливая более тесное переплетение и взаимосвязи процессов и одновременно – нестабильность, хаотичность и кризисность.

К примеру, значения индекса JFO – индекса бизнес-климата, промпроизводства, поступления заказов в переработку – устойчиво показывают посткризисную, но негативную тенденцию. По данным международной консалтинговой компании «Оливер Вуман», в этой связи традиционные факторы (актуальные данные, опыт, прозрачность, доверие к собственнику или менеджменту) уже не имеют решающего значения при принятии решений.

Возник новый рейтинг критериев:

1. Долгосрочное финансовое планирование.
2. Стратегия и бизнес-модель.
3. Финансовые данные текущего бизнес-года.
4. Конкурентная ситуация.
5. Доверие к _____.
6. Финансовые данные прошлых лет и т. д.

При этом, по данным ФТС РФ, в 2013 г. оборот торговли России со странами дальнего зарубежья (в основном G7) составил 49 878,4 млн дол. (101 % к уровню 2012 г.), из которых экспорт составил 32 879,5 млн (95 %), импорт – 16 998,7 млн (114 %).

К началу 2013 г. на долю ЕС пришлось 50,4 % товарооборота России (в 2012 г. – 49,3 %). Основными торговыми партнерами Российской Федерации были:

- КНР (оборот 6,1 млрд дол. (103 % к 2012 г.));
- Нидерланды (5,5 млрд дол. (91,1 %));
- ФРГ (4,7 млрд дол. (94,6 %));
- Италия (3,7 млрд дол. (122,8 %));
- Турция (2,7 млрд дол. (97,1 %));
- Япония (2 млрд дол. (103,7 %));

– Великобритания (1,8 млрд дол. (133,5 %));

– Франция (1,6 млрд дол. (100,8 %)) и др.

Из данных видно влияние недавнего кризиса, о некоторых факторах которого писал А. Богомолов в 2006 г. Это посткризисное влияние в основном еще сохранялось: масштабность разрыва между производством и потреблением (сужающим накопления), неразвитость рыночных институтов регулирования и саморегулирования, снижение эффективности госуправления и т. д. Кроме того, остается актуальной тенденция снижения (до ликвидации) фондоотдачи, производительности труда, дисбаланса между экспортно-ориентированным и внутренне-ориентированным секторами и т. д. Можно предположить, что структура глобального рынка высокотехнологичной продукции существенно не менялась и в посткризисный период (страны G7: экспорт – 73,1 %, импорт – 64,3 %; страны АТР – 12,3 % и 9,4 % соответственно, в том числе КНР – 1,9 и 2,2 %; Россия (прогноз на 2015) – 0,4 % и 2,9 %). Заметна явная неравномерность глобализации и ее во многом негативность.

Как считает М. Дмитриев, учитывая тенденцию в мире, нельзя считать, что из кризиса наша экономика не выйдет в «неплохой» форме. Благоприятный сценарий выхода из кризиса резко ослабляет мотивы в глубоких структурных изменениях. Приоритет в России – реформы госуправления. Россия резко отстала от стран БРИКС (КНР, Индии, Бразилии и ЮАР) по рейтингу глобальной конкурентоспособности. Отсюда следует вывод о необходимости сосредоточиться на развитии конкурентной среды, дебиюрократизации, социальной поддержки, помощи в поиске новых рабочих мест и т. д.

1. Громковский В. Не боги горшки обжигают // Harvard Business Review. – URL: <http://hbr-russia.ru/upravlenie/upravlenie-izmeneniyami/a9997/>.

2. Геополитика : хрестоматия / сост. А. С. Тургаев, А. Е. Хренов ; под ред. проф. А. С. Тургаева. – СПб. : СЗАГС, 2007.

3. Управление рисками в новом мире // Harvard Business Review. – URL: <http://hbr-russia.ru/upravlenie/proizvoditelnost-truda/a10038/>

4. Флигстин Н. Архитектура рынков: экономическая социология капиталистических обществ XXI века / пер. с англ. А. А. Куракина ; под науч. ред. В. В. Радаева. – М. : Высшая школа экономики, 2013. – 392 с.

5. Каплан Р. С., Нортон Д. П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к

действию : пер. с англ. – М. : Олимп-Бизнес, 2003. – 304 с.

6. *Фаваро К., Ромбергер Т., Меер Д.* Пять антикризисных правил для розницы // Harvard Business Review. – URL: <http://hbr-russia.ru/prodazhi-i-marketing/marketingovaya-politika/a9992/>.

7. *Кувшинова О.* Ведомости. Хронический кризис. – URL: http://romir.ru/press/200_16.12.2011/.

8. *Валлерстайн И.* Анализ мировых систем и ситуация в современном мире / пер. с англ. П. М. Кудюкина ; под ред. Б. Ю. Кагарлицкого. – СПб. : Университетская книга, 2001. – 416 с.

9. *Пригожин И.* Конец определенности. Время, хаос и новые законы природы. – Ижевск : НИЦ «Регулярная и хаотическая динамика», 2000.

10. Индекс_Биг-Мака / Википедия. – URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Индекс_Биг-Мака.

11. *Илларионов А.* Как Россия потеряла XX столетие // Вопросы экономики. – 2000. – № 1. – С. 54.

12. *Грин С.* Россия–2020: Неподвижное общество // Ведомости. – URL: http://www.vedomosti.ru/newspaper/article/259567/nepodvizhnoe_obschestvo.

13. *Иноземцев В.* Ощущение тревоги // Профиль. – URL: <http://www.profile.ru/ekonomika/item/73788-oshchushchenie-trevogi-73788>.

14. Кризис уже пошел по регионам России / Финмаркет. – URL: <http://www.finmarket.ru/main/article/3131605>.

15. *Демура С.* Новые бедные // Итоги. – URL: <http://www.itogi.ru/kapital/2012/48/184555.html/>.

16. *Гонтмахер Е., Малева Т.* Социальные проблемы России и альтернативные пути их решения // Вопросы экономики. – 2008. – № 2. – С. 61–72.

17. *Разумов В. И.* Категориально-системная методология в подготовке ученых : учебное пособие. – Омск : Омск. гос. ун-т, 2004. – 277 с.

18. *Малыхин М.* Олег Дерипаска: Отечественный бизнес недооценен из-за мифов о России // Ведомости. – URL: http://www.vedomosti.ru/career/news/6834271/oleg_deripaska_ot_echestvennyj_biznes_nedooceneni_izza_mifov_o.

19. *Попов Г. Х.* О проблемах кризиса 2008 года. – М. : Информ-Знание, 2009.

20. *Товкайло М., Стеркин Ф.* Владимир Путин: из-за кризиса выросли риски для России от вступления в ВТО // Ведомости. – URL: http://www.vedomosti.ru/politics/news/6365811/vto_huzhe_krizisa.

21. *Ершов М.* Актуальные направления экономической политики. – URL: http://www.ershovm.ru/files/publications_document_19.pdf.

22. *Шиобара Т.* Угольная отрасль России и Китая: интеграционные аспекты // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2012. – № 2.

23. *Котляров И. Д.* Внутренняя и внешняя среда фирмы: уточнение понятий // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2012. – № 2. – С. 169–174.

24. *Михайлов Л. М.* Антикризисное управление в промышленности. – М. : Экзамен, 2004.

25. *Смирнов А.* Финансовый рычаг и нестабильность. – URL: <http://www.hse.ru/pubs/lib/data/access/ticket/13931592423d8da90739c2aaf8fe47b33311de818b/smirnovVoprEco2012September.pdf>.

26. *Белоусов А. Р.* Эволюция системы воспроизводства российской экономики от кризиса к развитию. – М. : МАКС ПРЕСС, 2000.

27. *Титов Д.* Диверсификацией нашей экономики даже не пахнет // Экономика и жизнь. – URL: <http://www.eg-online.ru/article/205352/>.

ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕОРИИ К. МАРКСА НА ОСНОВЕ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА. ЧАСТЬ II. ТЕОРИЯ КОММУНИЗМА

THE STUDY OF K. MARX'S THEORY ON THE BASIS OF SYSTEMS APPROACH. PART II. THEORY OF COMMUNISM

Ю.А. Фомина
Yu.A. Fomina

Омский государственный университет путей сообщения

На основе системного подхода рассматривается теория коммунизма К. Маркса, выделяются основные положения и следствия из них. Используя структурно-функциональный подход, рассматриваются модели коммунистического общества на стадии диктатуры пролетариата и на высшей стадии развития общества, выделяются противоречия коммунизма с позиций системного подхода.

The theory of communism of Karl Marx is considered in this paper on the basis of the systems approach. The main positions and their consequences are highlighted. The models of communist society on the stage of the dictatorship of the proletariat and at the highest stage of social development are considered on the basis of the structural-functional approach. Some contradictions of communism are shown in terms of the systems approach.

Ключевые слова: К. Маркс, системный подход, коммунизм, кибернетика, самоорганизация.

Keywords: K. Marx, systems approach, communism, cybernetics, self-organization.

Данное исследование, состоящее из двух частей, посвящено анализу теории К. Маркса на основе общего системного подхода. В части первой приведено исследование теории капитализма К. Маркса [1]. Вторая часть исследования, приведенная в данной статье, представляет анализ теории коммунизма К. Маркса, в том числе первой и высшей фаз коммунистического общества.

Методологией данного исследования является общий системный подход, представляющий собой результат синтеза таких направлений системного подхода, как общая теория систем, кибернетика, гомеостатика, синергетика, системно-мыследеятельностная методология [2]. На основе общего системного подхода в теории коммунизма К. Маркса выделены соответствующие предпосылки, основные положения и следствия.

Используя структурно-функциональный метод, описаны модели коммунистического общества К. Маркса в переходный период и на высшей стадии развития общества, выделены противоречия соответственно для каждой модели.

Теория коммунизма К. Маркса

Согласно теории коммунизма К. Маркса, можно выделить коммунистическое и переходное (от буржуазного к коммунистическому) об-

щества. Переходное общество соответствует «первой фазе коммунистического общества», идеалом является «высшая фаза коммунистического общества».

Маркс пишет: «Между капиталистическим и коммунистическим обществом лежит период революционного превращения первого во второе. Этому периоду соответствует и политический переходный период» [3, с. 27].

Теория переходного периода Маркса (первая фаза коммунистического общества)

В результате исследования теории переходного периода К. Маркса на основе системного подхода определены предпосылка, основные положения и следствия из них.

Предпосылка: бытие определяет сознание, или «общественное бытие определяет сознание людей».

Для Маркса то, что «общественное бытие определяет сознание людей», является аксиомой как в теории капитализма, так и в теории коммунизма.

Как отмечалось в первой части исследования, с позиций общего системного подхода не достаточно использовать только предпосылку «бытие определяет сознание» для разработки непротиворечивой теории [1]. Точно также, как не достаточно использовать только предпосылку «сознание определяет бытие». Системный

подход предполагает использование этих двух предпосылок в комплексе и во взаимосвязи.

Основные положения

Положение 1. Уничтожение капиталистической частной собственности и, соответственно, класса буржуазии и капиталистических производственных отношений, т. е. уничтожение кибернетически организованных капиталистических производств.

Согласно системному подходу, положение об уничтожении капиталистической частной собственности и, соответственно, класса капиталистов представляет собой попытку разрешения противоречия капиталистической системы – противоречия между кибернетическим характером организации экономического (производственного) субъекта и самоорганизующейся природой индивида. Причем предполагается не естественное – в результате конкуренции с иными формами собственности, – снижение доли или полное исчезновение капиталистической частной собственности, а ее преднамеренное уничтожение.

Маркс пишет: «В этом смысле коммунисты могут выразить свою теорию одним положением: уничтожение частной собственности» [4, с. 21].

Другими словами, уничтожение частной собственности есть борьба с противоречием капиталистической системы, на которое указывает Маркс, – это противоречие между капиталистической частной собственностью на средства производства, капиталистическим способом присвоения, с одной стороны, и общественным характером производства – с другой.

Таким образом, К. Маркс призывает к уничтожению кибернетических отношений внутри экономического субъекта – капиталистического предприятия – путем уничтожения самого субъекта и соответствующих ему отношений.

Маркс пишет: «Действительно, речь идет об упразднении буржуазной личности, буржуазной самостоятельности и буржуазной свободы» [4, с. 23].

Но тезис об уничтожении капиталистической частной собственности и самих капиталистов ставит вопрос об организации производства нового типа, соответствующего теории коммунизма, вопрос о собственности на средства производства. Решение этого вопроса отражено в положении 2.

Положение 2. Государство как революционная диктатура пролетариата становится центральным органом управления экономикой, обществом.

Государство отождествляется Марксом с пролетариатом, организованным как господствующий класс. На время переходного периода К. Маркс предлагает сконцентрировать и централизовать все орудия производства в руках государства. С точки зрения системного подхода, это позволяет вывести тезис об утверждении государства в качестве главного субъекта экономики переходного периода и одновременно центрального органа управления экономикой, обществом.

По нашему мнению, этот тезис есть логическое продолжение из следствия, выделенного нами в капиталистической теории Маркса, – тенденции к концентрации и централизации капитала, т. е. тенденции к кибернетизации национальной экономики.

Итак, по Марксу, государство на время переходного периода становится органом управления экономикой, представляющим интересы пролетариата. С позиции общего системного подхода, это положение содержит противоречие, так как если государство становится органом управления, то оно уже реализует свои интересы, а не интересы управляемого объекта.

По словам Маркса, государство переходного периода не может быть ничем иным, кроме как революционной диктатурой пролетариата [3, с. 27].

В «Манифесте коммунистической партии» Маркс пишет: «Пролетариат использует свое политическое господство для того, чтобы вырвать у буржуазии шаг за шагом весь капитал, централизовать все орудия производства в руках государства, т. е. пролетариата, организованного как господствующий класс, и возможно более быстро увеличить сумму производительных сил» [4, с. 27].

Таким образом, исследуя теорию Маркса с позиций системного подхода, мы можем утверждать, что в теории Маркса предлагается уничтожить множество кибернетически организованных производств, принадлежащих буржуазии, и централизовать собственность на все средства производства в руках государства. Вместо множества кибернетических капиталистических предприятий предлагается создать единую вертикальную, жесткую кибернетическую систему управления, где орган управления и обратная связь – государство, а отдельные производители – рабочие. То есть на время переходного периода усиливается власть и могущество государства.

Следствие 1 (из положения 2): организация производства и распределения как кибер-

нетической системы управления в масштабах государства.

В «Критике Готской программы» Маркс достаточно подробно описывает организацию производства, распределения и потребления в первой фазе коммунистического общества. Уже в первой фазе коммунистического общества, согласно теории Маркса, должен отсутствовать обмен и, соответственно, денежный капитал.

Если государство – владелец всех средств производства, следовательно, государство и организует производство во всем обществе. Маркс описывает организацию производства и распределения как единого механизма на уровне общества.

С точки зрения общего системного подхода, такая система производства и распределения соответствует кибернетической системе управления. Рабочие (производители) производят предметы потребления и средства производства, а государство распределяет предметы потребления между индивидами; средства производства принадлежат государству. Распределение предметов потребления на первоначальном этапе предполагается равным, т. е. «по труду»: равная оплата за равный труд.

Во втором томе «Капитала» Маркс пишет: «При общественном производстве денежный капитал отпадает. Общество распределяет рабочую силу и средства производства между

различными отраслями производства. Производители могут, пожалуй, получать бумажные удостоверения, по которым они извлекают из общественных запасов предметов потребления то количество продуктов, которое соответствует времени их труда» [5, с. 402].

В «Критике Готской программы» Маркс пишет о системе производства, распределения и потребления в первой фазе коммунистического общества. Маркс доказывает, что распределение в коммунистическом обществе должно стать неравным, чтобы не было различий в богатстве между индивидами, но для этого общество еще должно преодолеть недостатки переходного периода.

С приближением к коммунизму высшей фазы Маркс предлагает установить в одной и той же системе управления различные нормы для людей (исполнительных механизмов экономики) с различным уровнем одаренности (способности осуществлять рефлексию), что, по нашему мнению, снижает мотивацию осуществлять рефлексию, поскольку при различии норм человеку выгоднее осуществлять рутинный труд и получать за него столько же.

Модель коммунистического общества переходного периода

На рис. 1 изображена модель коммунистического общества на стадии диктатуры пролетариата с точки зрения системного подхода.

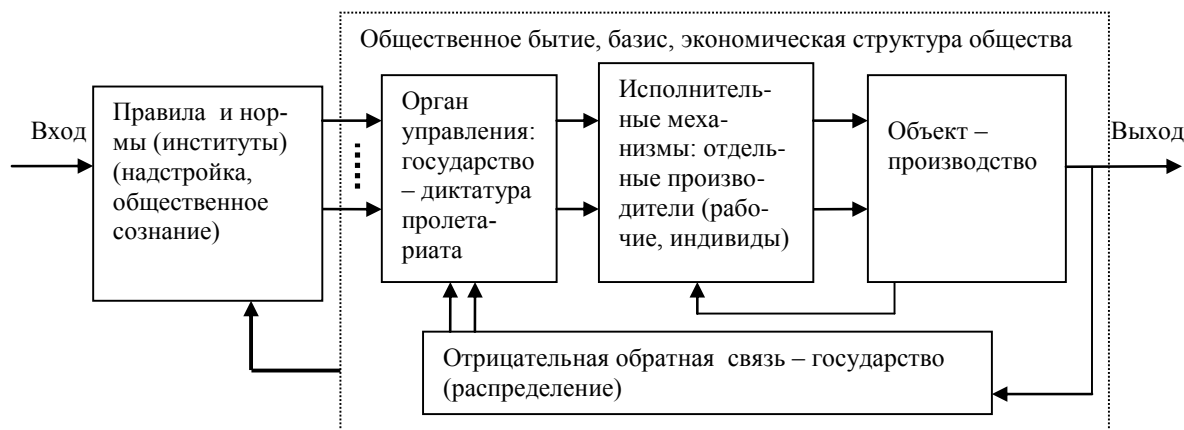


Рис. 1. Модель коммунистического общества на стадии диктатуры пролетариата с позиций системного подхода

Функции органа управления и обратной связи выполняет государство. Государство является единственным владельцем всех средств производства и организует производство в национальном масштабе. Государство устанавливает пропорции производства предметов потребления и средств производства.

Государство осуществляет распределение предметов потребления между членами обще-

ства. Задачей государства является максимально равномерное распределение предметов потребления и быстрого увеличения производительных сил и общественного богатства.

Индивиды («отдельные производители») выполняют функцию исполнительных механизмов и участвуют в производственном процессе. Из общественных (государственных) фондов индивиды получают предметы потреб-

ления. Соответственно, каждый индивид осуществляет функцию потребления предметов потребления (индивидуальное потребление рабочего и членов его семьи). Производственное потребление осуществляется индивидами как производителями в ходе производственного процесса. Индивиды осуществляют в подавляющем большинстве рутинный труд, функцию рефлексии замыкает на себя орган управления.

Объектом является производственный процесс – воздействие исполнительных механизмов (отдельных производителей, индивидов) на предмет труда с помощью средств труда. На выходе – новые средства производства и предметы потребления. На входе – ресурсы, информация. Экономика строится как большое производство.

С позиций системного подхода, модель коммунистического общества на стадии диктатуры пролетариата соответствует кибернетической системе управления. Можно выделить следующие признаки кибернетической системы: государство выполняет функции не только обратной связи, но и органа управления; отдельные производители выполняют функции исполнительных механизмов, а не самостоятельных элементов; объект – не обмен, а производственный процесс, на который воздействуют исполнительные механизмы.

Модель коммунистического общества на стадии диктатуры пролетариата по сравнению с моделью капитализма является более простой кибернетической моделью с единственной текущей отрицательной обратной связью. Если модель капитализма имеет определенные признаки самоорганизации, то модель диктатуры пролетариата – кибернетическая система управления, которая не способна к самостоятельному развитию.

Таким образом, мы можем выделить следующие противоречия модели коммунизма на стадии диктатуры пролетариата:

1. Противоречие между стремлением индивида как самоорганизующейся системы к осуществлению рефлексии и стремлением государства как органа управления управлять процессами осуществления рефлексии индивидами (исполнительными механизмами), ограничивать или подавлять рефлексию.

2. Противоречие между кибернетическим (вертикальным) характером организации национальной экономики, общества и самоорганизующейся природой индивида.

3. Противоречие между государственной собственностью на средства производства и общественным характером производства. Теория

коммунизма Маркса в идеале предполагает общественную собственность на средства производства, и лишь на переходном периоде общественная собственность подменяется государственной. Но общественная собственность и государственная настолько далеки друг от друга, что создается противоречие не меньшее, чем между капиталистической частной собственностью на средства производства и общественным характером производства при капитализме.

В отличие от капиталистической модели, в модели переходного периода К. Маркс предпочитает не замечать указанные противоречия, говоря о них лишь как о неизбежных недостатках первой фазы коммунистического общества. Эти противоречия разрешаются сами собой в высшей фазе коммунистического общества.

Теория коммунизма как высшей фазы коммунистического общества

Прежде чем перейти к анализу теории коммунизма как высшей фазы коммунистического общества, нужно отметить, что эта теория дана у Маркса очень кратко.

В коммунистическом обществе сохраняется предпосылка, что «общественное бытие определяет сознание людей».

Для коммунистического общества можно выделить следующие основные положения.

Положение 1. Общественная (коллективная) собственность на средства производства.

На высшей фазе коммунистического общества собственность на средства производства становится общественной, принадлежащей всем членам общества, а не государству. То есть если в переходный период речь идет об общественной собственности как о государственной, то на высшей фазе – об общественной собственности как о собственности коллективной.

По Марксу, это общество, основанное на началах коллективизма, на общем владении средствами производства [3, с. 18].

Маркс пишет: «Капитал будет превращен в коллективную, всем членам общества принадлежащую, собственность» [4, с. 22].

Согласно данному положению, в коммунистическом обществе все средства производства принадлежат всем членам общества, т. е. общественный характер производства соответствует общественной собственности на средства производства. Тогда общество нужно рассматривать как единый огромный производственный механизм. С точки зрения системного подхода, это движение по пути упрощения системы.

На наш взгляд, Маркс в данном положении рассматривает коллективную собственность в пределе, в ее абсолюте, т. е. как общественную собственность. Противоположным пределом является концентрация всей собственности на средства производства в руках одного человека. И тот, и другой предел являются теоретическими идеалами, противоречащими условиям самоорганизации системы. Любая самоорганизующаяся система состоит из подсистем и элементов, которые относительно самостоятельны, обособлены и взаимодействуют друг с другом, включая принципы конкуренции, кооперации, контроля и конфликта. Абсолютизация любого из этих принципов приводит к вырождению, упрощению или разрушению системы.

Положение 2. Государство станет выполнять функции обратной связи, но не органа управления.

В истинно коммунистическом обществе государство подчинено обществу, отсутствует политическая власть и классовая структура общества, а следовательно, отсутствует орган управления обществом в лице государства.

Маркс пишет: «Свобода состоит в том, чтобы превратить государство из органа, стоящего над обществом, в орган, этому обществу всецело подчиненный; да и в наше время большая или меньшая свобода государственных форм определяется тем, в какой мере они ограничивают "свободу государства"» [3, с. 26].

Маркс пишет, что нужно «рассматривать существующее общество (а это сохраняет силу и для всякого будущего общества) как "основу" существующего государства (или будущего общества как основу будущего государства)» [3, с. 27].

Говоря языком системного подхода, в «будущем обществе» – в коммунистическом обществе – государство должно выполнять функции обратной связи, а не органа управления. Это положение соответствует принципам самоорганизации, но в то же время не является достаточным условием самоорганизации общества, экономики.

Положение 3. Общество осуществляет организацию производства в соответствии со способностями индивидов, а распределения – по потребностям.

К. Маркс предполагал, что развитие производительных сил общества достигнет больших высот, труд станет естественной и первой потребностью жизни.

Для коммунистического общества, начиная с переходного периода, отрицаются обмен

и товарно-денежные отношения, поэтому вопросы производства и распределения решает свободная ассоциация индивидов.

Маркс пишет: «На высшей фазе коммунистического общества, после того как исчезнет порабощающее человека подчинение его разделению труда... общество сможет написать на своем знамени: Каждый по способностям, каждому по потребностям!» [3, с. 20].

По нашему мнению, данное положение также носит характер абсолютизации и идеализации, как и положение об общественной собственности на средства производства, поскольку с позиций общего системного подхода оба этих положения предполагают отмену принципов конкуренции и конфликта для развития общественной системы. Остаются принципы кооперации и контроля. Все индивиды находятся в кооперации, участвуя в общественном производстве, контроль производства и распределения остается за ассоциацией индивидов или новым государством. Но главным условием здесь является преодоление ограниченности ресурсов (материальных, временных, пространственных и т. д.), что также есть абсолютом, не достижимым в природе.

Следствие 1 (из положений 1–3): возможность осуществления рефлексии открывается для каждого индивида.

Согласно Марксу, в коммунистическом обществе на первый план выходит «свободное развитие» человека. То есть общество достигает таких высот развития, что у каждого человека есть возможность осуществления рефлексии. Рефлексия не подавляется обществом, наоборот всесторонне развиваются творческие способности человека.

Маркс пишет: «По ту сторону его (царства необходимости – Ю.Ф.) начинается развитие человеческих сил, которое является самоцелью, истинное царство свободы, которое, однако, может расцвести лишь на этом царстве необходимости, как на своем базисе. Сокращение рабочего дня – основное условие» [6, с. 893].

На месте старого буржуазного общества с его классами и классовыми противоположностями приходит ассоциация, в которой свободное развитие каждого является условием свободного развития всех [4, с. 28].

С точки зрения системного подхода, возможность осуществления рефлексии является одним из условий самоорганизации общественной системы. Но, как и в других положениях Маркса о коммунизме, здесь содержится элемент абсолютизации. Предполагается переход

человечества на иную ступень нравственного, умственного и физического развития.

Модель коммунизма на высшей фазе развития общества

На рис. 2 изображена модель коммунизма на высшей стадии с точки зрения системного подхода.

На наш взгляд, модель коммунистического общества на высшей стадии представляет собой упрощенную модель общества, наподобие общины или семьи. Все общество рассматривается как единое производство, без обмена и конкуренции, без органа управления.

То есть модель коммунизма основана на принципах кооперации и контроля. Тогда как с позиций общего системного подхода для обеспечения самоорганизации, адаптации и развития естественной системы необходимо действие еще и принципов конкуренции и конфликта (противоречия). А ведь противоречие является и основным принципом развития в диалектике Маркса. Таким образом, в модели коммунизма развитие экономики (общества) останавливается. Достижение общественно-экономической формацией высшей стадии означает окончание развития.

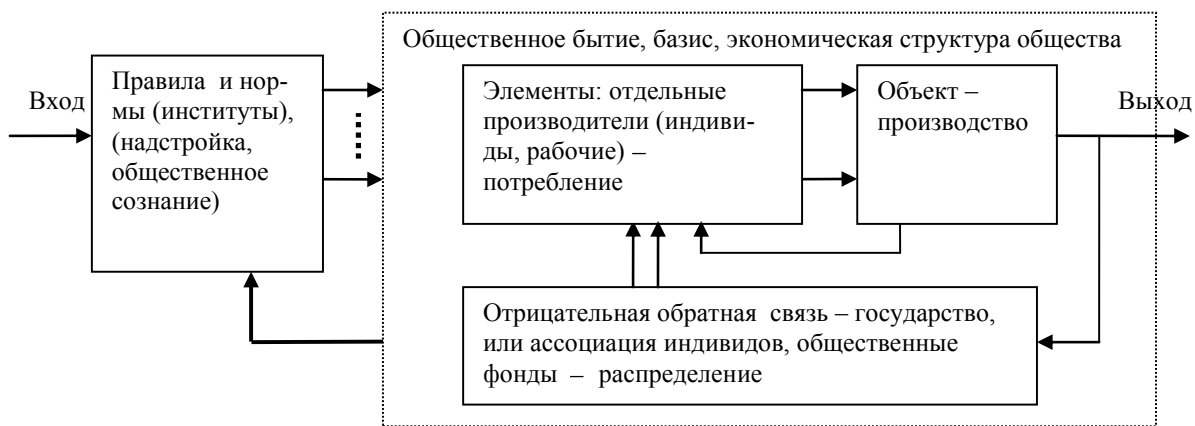


Рис. 2. Модель коммунизма на высшей стадии развития общества с позиций системного подхода

Но с позиций общего системного подхода, теория коммунизма поднимает несколько важнейших вопросов, на которые общество до сих пор ищет ответ и решение которых обеспечит самоорганизацию общества:

1. Необходимость превращения государства из органа управления в орган обратной связи, служащий интересам общества и подчиненный обществу. Отсутствие органа управления – условие самоорганизации системы. Соответственно, переход государства на службу общества – важнейшая задача современного общества.

2. У каждого человека в обществе должна быть возможность осуществлять рефлексивную, возможность саморазвития и осуществления инноваций.

3. Необходимость формирования производств, которые соответствуют самоорганизующейся природе индивида, так как и капиталистическая частная собственность, и государственная собственность на средства производства формируют кибернетическую (вертикальную) систему производства.

Анализируя теорию Маркса с позиций системного подхода, можно сказать, что именно коллективная собственность на средства

производства позволяет свести к минимуму эксплуатацию человека человеком, открывает широкие возможности осуществления рефлексии индивидами, позволяет организовать производство без органа управления. То есть коллективная собственность может обеспечить самоорганизацию в производстве.

Но есть ли другой путь к коллективной собственности кроме революционной диктатуры пролетариата? Согласно Марксу, это кооперативное движение.

В «Учредительном манифесте международного товарищества рабочих» Маркс пишет: «Но предстояла еще более значительная победа политической экономии труда над политической экономией собственности. Мы говорим о кооперативном движении, в частности, о кооперативных фабриках, основанных без всякой поддержки усилиями немногих смелых "рук"» [7, с. 341].

Почему же К. Маркс предпочитает революционную диктатуру пролетариата эволюционному кооперативному движению? Маркс так отвечает на этот вопрос: «Как бы кооперативный труд ни был превосходителем в принципе и полезен на практике, он никогда не будет в состоянии ни задержать происходящего в гео-

метрической прогрессии роста монополии, ни освободить массы, ни даже заметно облегчить бремя их нищеты, пока он не выходит за узкий круг случайных усилий отдельных рабочих» [7, с. 341–342].

Чтобы освободить трудящиеся массы, кооперативный труд должен развиваться в общенациональном масштабе и, следовательно, на средства всей нации. Но магнаты земли, магнаты капитала всегда будут пользоваться своими политическими привилегиями для защиты и увековечения своих экономических монополий [7, с. 342].

То есть Маркс, признавая эволюционным и перспективным путь развития кооперативного движения как соответствующего природе человека способа экономической деятельности – от отдельных производств к общенациональным подсистемам экономики и общества, – делает выбор в пользу немедленных революционных преобразований через более простую кибернетическую систему управления экономикой пролетарского государства. Что, наоборот, с позиций общего системного подхода приводит к откату социально-экономической системы на более низкий уровень развития.

1. Фомина Ю. А. Исследование теории К. Маркса на основе системного подхода. Ч. I.

Теория капитализма // Вестн. Омск. ун-та. Серия «Экономика». – 2013. – № 4. – С. 22–27.

2. Фомин Э. В., Фомина Ю. А. Электронный товарный рынок. – Омск : Русь, 2008. – 248 с.

3. Маркс К. Критика Готской программы // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – М. : Госполитиздат, 1961. – Т. 19. – С. 9–32.

4. Маркс К., Энгельс Ф. Манифест коммунистической партии // Маркс К., Энгельс Ф. Избранные произведения : в 2 т. – М. : Госполитиздат, 1948. – Т. I. – С. 1–39.

5. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 2. Кн. II. Процесс обращения капитала / под ред. Ф. Энгельса. – М. : Политиздат, 1984. – 650 с.

6. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 3. Кн. III. Ч. 2. Процесс капиталистического производства, взятый в целом / под ред. Ф. Энгельса. – М. : Политиздат, 1986. – 1080 с.

7. Маркс К. Учредительный манифест международного товарищества рабочих // Маркс К., Энгельс Ф. Избранные произведения : в 2 т. – М. : Госполитиздат, 1948. – Т. I. – С. 335–343.

НЕГАТИВНАЯ РОЛЬ РЫНКА В ЭКОЛОГИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

NEGATIVE ROLE OF THE MARKET IN ENVIRONMENTATION AN INFORMATION SOCIETY

Л.Н. Щербакова
L.N. Shcherbakova

Кемеровский государственный университет

Показано, как рыночный механизм тормозит решение проблемы экологизации в условиях перехода к информационному обществу.

In given article we research how the market mechanism brakes the solution of an environmental problem in the conditions of transition to an information society.

Ключевые слова: информационное общество, транзитивная экономика, экологизация, экологические проблемы, рыночный механизм.

Keywords: an information society, transitive economy, environmentation, environmental problems, market mechanism.

В теории информационного общества экологизация и информатизация предстают как взаимосвязанные процессы. Е. Масуда высказывает надежды на то, что «духом информационного общества будет дух глобализма, в котором человек и природа смогут жить вместе в гармонии» [1]. Проблему экологических загрязнений мы рассматриваем как одну из переходных форм к новому информационному обществу. Наметилась, с одной стороны, восходящая тенденция – решение экологических проблем на основе глобального регулирования, коллективного разума, обращения к современным достижениям науки и информатизации общества. Сюда же можно добавить становление иной системы ценностей, в связи с чем появляется надежда на отказ от гонки товарной массы. Нисходящая тенденция основывается на том, что общество, раздробленное частными интересами и рыночными силами, препятствует развитию данной тенденции. Негативное влияние и торможение прогрессивных экологических процессов рыночным устройством общества, по нашему мнению, проявляется по трем направлениям:

- экологическое наследие от индустриального прошлого;
- решение проблем путем коммерческих, товарно-денежных принципов;
- наличие межгосударственных конфликтов, имеющих в своей основе глобальную конкуренцию и разобщенность целей развития.

Обратимся к первому направлению. Тенденции потребительства и неравенства, вытекающие из природы общества, предшествующего постиндустриальному обществу, ориентировали на неконтролируемое и хищническое использование ресурсов окружающей среды. Нарастание противоречия между человеком и природой было порождено многовековым доминированием идеологии безграничного потребления естественных ресурсов. Отмечается, что и в современных условиях «одной из причин постоянной деградации окружающей среды является нерациональная структура потребления» [2, с. 272]. Сохраняются стереотипы рыночного поведения. Расточительность богатейших людей мира ложится тяжелым грузом на окружающую среду. По этой причине в исследованиях по проблемам защиты и сохранения природы говорится о том, что на первом этапе экологическая политика была направлена на борьбу со следствиями, а не с причинами. Сохранение биосферы является комплексной проблемой, т. е. она неотрывна от социальных, экономических, управленческих вопросов. Поэтому вполне логично заключить, что «данные вопросы нельзя отдавать на откуп стихийным процессам, которые неизбежно сопровождают любые радикальные структурные сдвиги в экономике...» [3, с. 115]. На современном этапе мирового развития обострились проблемы доступа к основным видам ресурсов, близки времена (отчасти они уже наступили), когда базо-

вым объектом конкуренции станут глобальные экологические блага. В такой ситуации трудно не согласиться с призывом к тому, чтобы вывести такие блага, как земля, вода, природные ресурсы, из сферы действия рыночных сил [4, с. 102]. В противном случае цивилизация столкнется с самой жесткой и бесчеловечной формой конкуренции, такой как борьба за чистую воду, воздух.

Рассмотрим второй механизм негативно-го влияния рынка на экологическую безопасность. Экологические блага занимают особое место в системе социально-экономических отношений общества. В принципе, мировая общественная мысль, по большому счету, не относит их к сфере действия рынка. Не только отдельные государства, но и глобальные институты рассматривают их как объекты своего влияния. Выработана и функционирует во всех странах экологическая политика, причем на разных уровнях: государственная, региональная. Вместе с тем рыночный характер взаимодействий субъектов всех уровней существует, что, несомненно, отражается в регулировании данной проблемы. Например, удивляет тот момент, что положительным признается факт забвения концепции «нулевого риска». Суть проблемы состоит в следующем. В качестве непосредственной цели экологического регулирования выступает определенное состояние окружающей среды. Под требуемым ее качеством предлагается понимать такое «состояние, при котором у населения полностью отсутствует риск развития хронических заболеваний, вызванных загрязнением окружающей среды, а для водной среды также риск гибели гидробиоты» [5, с. 69]. Далее автор высказывает свое удовлетворение тем, что такой максималистский подход отвергнут. Высказывается мнение, что намного разумнее вести речь о минимальной степени риска. Вполне удовлетворительной признается ситуация, когда происходит постепенный, но неуклонный рост экологических показателей, когда экологическая политика учитывает ограниченность технических и финансовых параметров. По нашему мнению, компромиссы подобного рода вполне могут вернуть борьбу за чистоту окружающей среды на исходный уровень, так как достаточно сложно будет договориться о разнице между минимальным риском и риском больших размеров. Допустимость минимальных рисков будет являться лазейкой для его нарастания, в качестве особых обстоятельств могут называться кризисы, обострение социальных проблем, крайняя необходимость экономического роста на

данном этапе. Далее попробуем оценить инструментарий для проведения экологического регулирования. Исходной теоретической базой экологических взаимоотношений государства и бизнеса выступает категория внешних эффектов, которая опирается на принцип «загрязнитель платит». Задачей органов регулирования выступает отслеживание возмещения экологических затрат фирмой и осуществление механизма их возврата на микроуровень, если бизнес пытается уйти от этой функции. На концептуальном уровне уже имеются сомнения по поводу реалистичности и эффективности такого способа решения проблем. Высказываются суждения такого рода: «Современная рыночная экономика не может адекватно учесть и включить в процесс принятия решений, по крайней мере, два фактора – полный учет внешних эффектов (экстерналий) и адекватно оценить стоимостную оценку природы и ее услуг, экологические выгоды и ущербы» [6, с. 47]. Такой системе взглядов, как правило, соответствуют выводы о том, что не происходит интернализации экстерналий. Факторами, препятствующими выполнению экологических обязательств на микроуровне, называются многие обстоятельства. Например, зачастую высказываются недовольства по поводу чрезмерно жестких нормативов выбросов и сбросов предприятий. В такой ситуации встречается практика уточнения показателей для отдельных производящих звеньев. В то же время обозначается такая проблема, как низкие ставки платежей за нанесенный вред окружающей среде. Подчеркивается, что ситуации подобного рода не стимулируют предприятия к минимизации выбросов и загрязнений. Необходимость выживания в условиях рынка, давление конкурентов вынуждает фирмы предпринимать попытки ухода от платы за экологическую нагрузку. Общество потребления проявляет себя и со стороны государственной политики. Бюрократическая прослойка не возражает против использования экологических взаимоотношений в своих материальных интересах. Например, существование несовершенных методик по отнесению сложных по химическому составу отходов к определенному классу, разные методики оценки экологического ущерба могут служить основой субъективного фактора. Практика завышения или искажения данных показателей существует. В таких случаях возникает зависимость бизнеса от регулирующих экологических органов, возможны некорректные способы решения проблемы. Как данная ситуация, так и огромные затраты предприятий

на сбор документов по предельно допустимым нормам выбросов повышают транзакционные издержки предприятий. Это сказывается как на эффективности производства, так и на потере стимулов к проведению экологических мероприятий. В качестве прочих издержек бюрократии отмечается возможность бессистемности проверок, произвол. В ряде случаев отношения контрольно-надзорных органов и природопользователей приравнивают к отношениям «всевластного господина и его лукавого слуги» [5, с. 74]. Существенно увеличить величину транзакционных издержек могут нарушения и низкое качество правоприменения в этой области. Исследования в данной области уделяют большое внимание роли экологических налогов в регулировании экологических отношений. Есть мнение, что опыт стран Организации по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР) показал результативность и эффективность экологической политики, опирающейся на такой инструмент, как экологические налоги. Экологические налоги посылают экономическим агентам соответствующие ценовые сигналы, стимулируя изменение в их поведении. Существует множество экологических налогов для решения различных экологических задач. Налоги используются в сочетании с другими инструментами экологической политики. В странах ОЭСР насчитывается не менее 375 экологических налогов, около 250 экологических платежей, включая плату за загрязнение окружающей среды и за экологические услуги [5, с. 71]. Так, проблему снижения нагрузки на транспортную инфраструктуру и сокращения выбросов от мобильных источников помогают решить экологические налоги на моторные и смазочные материалы, налоги на автомобили, выплачиваемые при первой регистрации нового автомобиля. Экологические налоги на пестициды предназначены для решения задачи загрязнения почвы и водных объектов пестицидами. Введение налога на тару и упаковку помогают сократить нагрузку на инфраструктуру обращения с отходами, на ее создание, эксплуатацию, содержание и развитие. Кроме того, данный вид налога может повлиять на решение проблемы попадания опасных отходов в окружающую среду. Одной из разновидностей экологических налогов является продуктовый налог на синтетические моющие средства (шампуни, стиральные порошки, пасты и т. д.). Его предназначение заключается в стимулировании снижения сбросов в водные объекты поверхностно-активных веществ. Экологические налоги в

целом считаются более совершенным инструментом экологического регулирования, чем платежи за загрязнение окружающей среды. Тем не менее, даже этот по своему совершенный инструмент предполагает опору на перемещение денежных масс, на рыночные механизмы. Система экологического регулирования подчеркивает то, что «загрязнитель платит», «потребитель платит», «выгодополучатель платит». Она включает в себя экологическое налогообложение, возмещение ущерба и штрафы, льготные кредиты, ускоренную амортизацию, бюджетные и внебюджетные целевые фонды, специальные счета, прямые и перекрестные субсидии. Разумеется, сам факт формирования целого пакета административных и экономических инструментов природоохранного назначения вызывает положительный отклик. В то же время, нельзя не обратить внимания на существование огромных издержек в такой системе экологического регулирования. По нашему мнению, рыночный механизм порождает противоборство интересов государства и бизнеса, потребителей и государства, потребителей и бизнеса. Вместо совместных действий в решении глобальных экологических проблем, каждое звено, подогреваемое своими экономическими интересами, пытается настолько, насколько возможно, переложить экологическую нагрузку на другого субъекта. Каждый шаг в функционировании тех или иных экологических инструментов должен сопровождаться дополнительными издержками на контроль, разработку, юридическое и информационное обеспечение, на перемещение, хранение денежных ресурсов. Построение принципиально нового общества с новой системой ценностей позволило бы изначально заложить другие принципы отношения к природе и снять массу издержек. Тезис о введении «наилучших доступных технологий» является первым шагом к такому способу решения экологических проблем.

Нам представляется, что в наибольшей степени очевиден факт рыночной разобщенности субъектов при взаимодействии на межстрановом уровне. Экологические конфликты возникают на основе ограниченности природного капитала. На межгосударственном уровне они также объясняются несовместимыми интересами сторон, борьбой за право собственности, использованием ресурсов и услуг природной среды. Международные экологические конфликты включают в себя политическую и правовую составляющую. По прогнозам, количество и масштаб экологических конфлик-

тов будут увеличиваться. В пользу данного тезиса говорит факт изменения содержания международных экологических конфликтов. Не так давно ядром данных противоречий были ресурсные проблемы. В современных условиях объектом конфликтов становятся трансграничные загрязнения воздуха и водных объектов. Мощь технического прогресса привела к тому, что сейчас возможна следующая ситуация. Эмитенты парниковых газов могут оказать сильнейшее негативное воздействие на территории, лежащие за пределами данного государства, появляются «экологические мигранты». Та же самая проблема может коснуться водных ресурсов, почв. Развитые страны озабочены проблемой импорта экологически грязной продукции из менее развитых государств. Существует конкуренция в освоении территорий с новыми ресурсными возможностями, например, борьба за сырьевые ресурсы Арктики. Как известно, очень высокую оценку получил такой шаг в решении международных экологических конфликтов, как Киотский протокол. Введение квот на выбросы парниковых газов, цен на экосистемные услуги лесов и земельных угодий, связанных с депонированием кислорода, могло бы явиться мощным средством урегулирования экологических противоречий. Однако участие в мероприятиях подобного рода пока еще добровольно, а четко определенная ответственность за взятые обязательства отсутствует. Так, крупнейшие производители парниковых газов – США, Китай, Индия – не приняли участия в Киотском протоколе, не сочли нужным взять на себя обязательства по сокращению выбросов на период 2008–2012 гг. Кроме того, Киотский протокол предполагает возможность перепродажи своей квоты другим странам в том случае, если данное государство ее не выработало. Использование такого откровенно рыночного рычага в корне противоречит цели мероприятия, так как в результате данного шага объем загрязнения в целом возрастет. Нарастание противоречий международного уровня наблюдается на рынках энергетических ресурсов. В то же время, применение менее «грязных» и более экономичных энергетических ресурсов, в частности газа, способствовало бы решению проблемы сокращения парниковых газов. Рынки данного сектора нуждаются в строительстве сильной дорогостоящей инфраструктуры, например, газотранспортных магистралей. Изменение торговых партнеров грозит большими потерями. Изменение соотношения субъектов данного рынка также неблагоприятно влияет на его параметры, на-

пример, на рост цен. Уже сейчас наблюдается тенденция превышения спроса на газ над его предложением, особенно в Азии, к 2020 г. – как минимум на 6 % [7, с. 36]. Использование нетрадиционного вида газа, прежде всего сланцевого, сделало североамериканский рынок энергоносителей из импортозависимого в экспортоориентированный. По прогнозам, доля США в производстве нового сорта газа будет активно возрастать. Растет роль китайского рынка, тем более, что цены на газ в КНР являются регулируемы. Аналитики считают, что наличие серьезных противоречий на энергетических рынках приводит к обособлению национальных схем энергопользования. Формируется тенденция «опоры на собственные возможности и ослабления зависимости от внешних поставщиков» [7, с. 38]. Напрямую встает вопрос о том, что построение новой альтернативной энергетики ляжет на плечи индивидуальных потребителей. Таким образом, рыночная разобщенность не усиливает тенденции глобализации, а подрывает их.

Если обобщить все вышесказанное, то напрашиваются следующие выводы. Информационная экономика создает условия для решения экологических проблем. Научный и информационный потенциал велик и может быть очень действенным. В литературе можно встретить такое мнение. Вследствие создания систем хранения энергии, чистых технологий переработки угля, более надежных технологий использования ядерной энергии, масштабного применения энергии ветра, углеводородная эра может завершиться к середине нынешнего века. Высказывается мысль о новой парадигме энергетического развития мира. В качестве примера приводится активная позиция Японии в борьбе с глобальным потеплением. Концепция Японии – это построение «низкоуглеродного» общества. Интересен тот факт, что решение проблем экологизации в этой концепции предполагает новую волну роста. Активное внедрение энергосберегающих технологий сократит внутренние потребности в энергоресурсах, снизит издержки и повысит конкурентоспособность продукции. В связи с концепцией развития данной страны выражается уверенность, что мероприятия по сокращению эмиссии парниковых газов дадут мультипликативный эффект техническим инновациям и повышению эффективности всей экономики. Предполагается открытый доступ к информации, получаемой в ходе реализации проектов [8, с. 56]. Такие страны, как Швейцария и ФРГ, ставят задачу отказа от электричества для целей отопле-

ния. Действия данных стран дают надежду на решение экологических проблем. Вместе с тем встает вопрос о том, каким образом в рыночной экономике научные результаты одной страны превратить в достояние глобальной экономики. Конкуренция глобального уровня препятствует объединению даже в таком вопросе. Тем более, что мир разделен на страны разного уровня развития. Обратим внимание на позицию развивающихся стран. Молодые промышленно развитые экономики, прежде всего в Азии, имея солидные финансовые ресурсы, заинтересованы в их инвестировании в промышленный сектор. Они выбирают вариант такого развития, который предпочитает экономии на отсутствии природоохранных систем. Так, В.Л. Иноземцев пишет «о неспособности большинства государств "четвертого мира" предотвратить уничтожение своих природных экосистем» и о том, что их правительства не желают жертвовать экономическим ростом ради защиты окружающей среды [9, с. 438]. Проблема экономического неравенства мешает развитию и в этом аспекте. В отдельных работах можно встретить мнение, что решение экологических проблем поставит барьер на пути смягчения социальных противоречий. Такая точка зрения уместна при рассмотрении этой взаимосвязи в рамках текущего бюджета и годичного ВВП. С точки зрения новой модели развития две вышеуказанные проблемы решаются комплексно. Если развивающиеся страны перестанут выступать в роли слабых и догоняющих, вести неравную конкурентную борьбу с лидирующей частью мира, займут достойное положение, то они смогут принять те тенденции мирового развития, которое диктует время. Думаем, что наиболее правильным является вывод о том, что новое информационное общество должно решать проблемы сохранения экологии на глобальном уровне с помощью новых инновационных ресурсов и на основе новой системы ценностей. Рыночная разобщенность, потребление, противоречия неравенства должны быть изжиты как явления, тормозящие прогрессивные процессы.

В работе С.Н. Бобылева говорилось о том, что экологические конфликты могут быть разрешены только на глобальном уровне [6, с. 52]; в работе Е. Телегиной – о том, что «политические усилия движения к "зеленой энергетике", сознательное и последовательное снижение энергопотребления... ведет к переходу от модели углеводородной экономики к экономике эффективного энергосбережения» [7, с. 39].

1. Масуда Е. Компьютокопия // Философия и социальная жизнь. – 1993. – № 6. – С. 36–50.

2. Андрианов В. Д. Россия в мировой экономике : учеб. пособие. – М. : ВЛАДОС, 1999. – 326 с.

3. Бобров А. Л., Палт М. В., Пахомова Н. В. Энвайроментная экономика, устойчивое развитие и управление природопользованием // Вестн. Моск. ун-та. Серия 6 «Экономика». – 2011. – № 6. – С. 109–117.

4. Работяжев Н. Альтерглобализм как социальный и политический феномен: опыт анализа // Мировая экономика и международные отношения. – 2011. – № 12. – С. 98–110.

5. Козельцев М. Л., Мартусевич А. П., Мартусевич Р. А. О необходимости учета особенностей секторов экономики при переходе на технологическое нормирование и регулирование в области охраны окружающей среды // Вестн. Моск. ун-та. Серия 6 «Экономика». – 2011. – № 2. – С. 67–81.

6. Бобылев С. Н. Социально-экономические аспекты экологических конфликтов // Вестн. Моск. ун-та. Серия 6 «Экономика». – 2010. – № 2. – С. 46–53.

7. Телегина Е. Глобализация рынков газа – новые вызовы // Мировая экономика и международные отношения. – 2012. – № 4. – С. 36–39.

8. Стрельцов Д. Проблема глобального потепления: политика Японии // Мировая экономика и международные отношения. – 2011. – № 5. – С. 55–62.

9. Иноземцев В. Л. Расколота цивилизация. – М. : Наука, 1999. – 724 с.

АРГУМЕНТЫ В НАЛОГОВЫХ СПОРАХ ПО НДС¹

ARGUMENTS IN TAX DISPUTES ABOUT VAT

Т.В. Галюкшова

T.V. Galyukshova

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Обсуждаются проблемы, возникающие на практике применения налоговых вычетов по НДС – претензии, которые предъявляются сотрудниками Налоговой службы при отказе права на вычеты «входного» НДС, и аргументы, к которым могут прибегнуть налогоплательщики, защищающие собственные интересы.

The article discusses the practical problems of application of tax deductions for VAT – claims that are made by the employees of the tax service at the refusal of the right to deduct the input VAT and arguments, which can taxpayers can use to protect their own interests.

Ключевые слова: аргументы, налоговые споры, вычеты НДС, возмещение, фирмы-однодневки, должная осмотрительность, налоговая выгода.

Keywords: arguments, tax disputes, the deduction of VAT, compensation, short-lived companies, due diligence, tax benefit.

Любой специалист в области налогов на вопрос, при каких условиях принимается к вычету НДС, незамедлительно ответит: необходимы счет-фактура, в котором НДС предъявлен поставщиком, первичные документы, подтверждающие принятие на учет приобретенных ресурсов, а покупатель собирается использовать их для операций, признаваемых объектом налогообложения (см. п. 2 ст. 171 и п. 1 ст. 172 НК РФ [1]). Если же на месте бухгалтера окажется опытный налоговик, то он обязательно уточнит, что все вышеперечисленное будет иметь смысл только тогда, когда фирма-продавец неоспоримо докажет реальность операций, подтвердит полномочия подписавших счета-фактуры, не находится по адресу «массовой» регистрации, не зарегистрирована на «массового» учредителя, а руководитель не имеет статус «массового».

Как бы тщательно бухгалтеры ни готовили пакет «возмездительных» документов, как бы ни проявляли должную осмотрительность при выборе контрагентов – ничто не может гарантировать, что попытка возмещения НДС пройдет без потерь для налогоплательщика.

Рассмотрим конкретные ситуации, в которых инспекторы пытаются выстроить доводы по отказу в возмещении НДС, и предложим аргументы налогоплательщику, которые уже на стадии рассмотрения возражений в налоговом органе либо в суде позволят отстоять право на вычет НДС, а следовательно, на законное уменьшение обязательств по НДС в бюджет.

На практике нередко встречаются ситуации, когда контрагент, с которым налогоплательщик заключил договор, не уплатил НДС в бюджет. Поэтому, когда налогоплательщик обращается за налоговым вычетом по НДС, налоговые органы после проведения камеральной налоговой проверки отказывают в таком вычете. Аргументы у них обычно следующие: налогоплательщик недобросовестен, так как его контрагент не уплатил НДС в бюджет, следовательно, не сформирована база для предоставления налогового вычета; поставщик отсутствует по юридическому адресу, не сдает отчетность в налоговую инспекцию, счета-фактуры подписаны неуполномоченным лицом.

Алгоритм защиты: чтобы минимизировать претензии налоговых органов или предъявить

¹ Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках государственного задания высшим учебным заведениям в части проведения научно-исследовательских работ на 2014–2016 гг., проект № 2378.

доказательства их несостоятельности в арбитражном суде, рекомендуем действовать следующим образом:

– заключая сделку, запросить выписку из ЕГРЮЛ в подтверждение, что сделка заключается с реальным контрагентом, известна дата его регистрации, состав участников, адрес (если фирма не значится по своему юридическому адресу, что легко проверяется звонком, поиском по ДубльГИС, действиями курьера, фирма должна оценить риски по отказу в вычетах до подписания контракта);

– запросить у контрагента копии свидетельства о постановке на налоговый учет, в котором будут указаны ИНН и КПП поставщика, протокола об избрании руководителя;

– проверить судебную историю контрагента с помощью справочных правовых систем;

– проверить наличие рекламных сайтов, ценовые предложения контрагента, наличие производственных, торговых и складских помещений, оборудования, транспорта, численности работников и т. д.;

– в отношении «сомнительных» контрагентов следует направить запрос в налоговый орган на предмет добросовестности контрагента (сдает ли он бухгалтерскую и налоговую отчетность, перечисляет ли в бюджет налоги, исполняет ли иные требования налоговых органов).

Продемонстрировав налоговым органам или суду перечисленные выше документы, компания может подтвердить, что она вела себя осмотрительно и проверила всю возможную информацию о своем контрагенте (см. п. 10 Постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда России «Об оценке арбитражными судами обоснованности получения налогоплательщиками налоговой выгоды» [2]).

В конкретном случае налоговый орган привел нестандартный довод отказа в вычете НДС: по результатам камеральной налоговой проверки составлен акт, согласно которому не принята к вычету сумма НДС в размере 2 289 915 руб. по счетам-фактурам поставщика с перечисленной в его адрес предоплаты за нефтепродукты на основании того, что по запросам налогового органа в ИФНС России № 9 по Москве запрошенные документы на момент написания акта не получены. Проверяющие делают вывод, что отсутствие истребуемых документов исключает возможность установления достоверности данных, отраженных в счетах-фактурах на предварительную оплату нефтепродуктов, и, следовательно, является основанием для отказа принять к вычету суммы налога, предъявленные продавцом.

Аргументы – налогоплательщик выполнил требования НК РФ: имеются авансовые счета-фактуры, выставленные продавцами при получении оплаты в счет предстоящих поставок товаров, представлены документы, подтверждающие фактическое перечисление сумм оплаты, частичной оплаты в счет предстоящих поставок, в условиях договора предусмотрена предоплата как форма расчетов (см. п. 12 ст. 171 и п. 9 ст. 172 НК РФ).

На запрос покупателя от поставщика получен ответ, в котором контрагент уведомляет, что в его адрес не поступали требования от ИФНС по Москве представить документы по сделке с контрагентом. В подтверждение реальности сделки к письму контрагентом приложены копии авансовых счетов-фактур, выписки из книги продаж после поставки товара.

Своими действиями представители налогового органа, осуществляющие камеральную проверку, нарушили ст. 8 (в ч. 1 и 2), 34 (в ч. 1) и 57 Конституции России [3], в которых заложен принцип стабильности условий хозяйствования, определенности хозяйственной деятельности налогоплательщика. Нарушение указанного принципа заключается в том, что возникла неопределенность в планировании хозяйственной деятельности налогоплательщика, созданы препятствия нормальному функционированию и управлению организацией в результате того, что налогоплательщик не может реализовать свои права в строгом соответствии с нормами налогового законодательства и не может произвести расчет налоговых последствий хозяйственной деятельности организации. Конституцией России в ст. 8, ч. 3 ст. 55 и ч. 3 ст. 56 провозглашается принцип свободы экономической деятельности и недопустимости вмешательства государства в частные дела, кроме исключительных случаев.

В результате налогоплательщику необходимо при ведении предпринимательской деятельности исходить не из собственных интересов и стремления получить прибыль, а руководствоваться интересами налогового органа: беспокоиться об уплате налогов и соблюдении иных требований законодательства третьими лицами, в нашем случае выяснять, почему ИФНС № 9 по Москве не направил запрос контрагенту, или почему контрагент не ответил на этот запрос.

Вместе с тем, в соответствии с п. 2 ст. 1 Гражданского кодекса, граждане (физические лица) и юридические лица осуществляют свои гражданские права в своем интересе [4]. Предприниматель не должен в процессе своей дея-

тельности исходить из интересов государства, так как государство создано для реализации прав и законных интересов граждан и их объединений – юридических лиц. Права и свободы, а значит, и законные интересы граждан на получение прибыли в ст. 2 Конституции России провозглашены высшей ценностью. Предприниматель не должен при заключении гражданско-правовых сделок действовать с оглядкой на налоговые последствия. Налогообложение не должно препятствовать, мешать гражданам и организациям вести предпринимательскую деятельность: заставлять контролировать правильность деятельности других лиц.

Заключая сделку (договор), налогоплательщик не может предвидеть, как при исполнении своих обязанностей будет вести себя контрагент в будущем, в том числе и в сфере налогообложения. Разумность действий и добросовестность участников гражданских правоотношений предполагаются п. 3 ст. 10 ГК РФ.

Налоговое законодательство России не наделяет налоговые органы правом отказывать в возмещении НДС из-за непредставления контрагентами истребуемых документов.

В другом случае причиной отказа в праве на вычет НДС в сумме 335 189 руб. стало указание в счетах-фактурах в строке «Грузоотправитель и его адрес» организации, у которой на балансе нет транспортных средств.

Наши аргументы. Согласно абз. 2 п. 2 ст. 169 НК, с 1 января 2010 г. ошибки в счетах-фактурах, не препятствующие налоговым органам при проведении налоговой проверки идентифицировать: продавца, покупателя, наименование товаров (работ, услуг), их стоимость, налоговую ставку, сумму налога, предъявленную покупателю, не являются основанием для отказа в принятии к вычету сумм налога [5]. Таким образом, в прямой норме НК РФ не перечислен «грузоотправитель» как реквизит, из-за которого налогоплательщик несет потери вычета по НДС.

НК РФ не предусматривает условием принятия НДС к вычету оценку деятельности грузоотправителя, отказ в вычетах НДС на основании того, что грузоотправитель не имеет в собственности транспортных средств. Следует принять во внимание, что поставщик и грузоотправитель мог воспользоваться услугами транспортных компаний.

Проверка соблюдения контрагентами требований налогового законодательства не только не входит в обязанности, но и прямо запрещена законом [6].

ФНС России выделила факторы, которые могут формировать массив доказательств, од-

нако сами по себе они не являются достаточными для признания налоговой выгоды необоснованной [7]. В письме отмечено, что формирование позиции налогового органа на основании взаимоисключающих доводов неприемлемо. При этом имеются в виду ситуации, когда налоговый орган, оперируя отдельными данными, свидетельствующими о недобросовестности контрагента, обосновывает фиктивность хозяйственной операции как таковой. В комментариях к обобщенной судебной практике ФНС России указала, что инспекциям следует избегать неясностей в квалификации правонарушения и выводов, не подтвержденных соответствующими доказательствами, а также игнорирования обоснованных возражений налогоплательщика.

Факт нарушения контрагентами своих обязанностей сам по себе не является доказательством недобросовестности налогоплательщика. Постановление Пленума ВАС № 53 утверждает, что судебная практика разрешения налоговых споров исходит из презумпции добросовестности налогоплательщиков и иных участников правоотношений в сфере экономики, в связи с этим предполагается, что действия налогоплательщика, имеющие своим результатом получение налоговой выгоды, экономически оправданы, а сведения, содержащиеся в налоговой декларации и бухгалтерской отчетности – достоверны. Представление налогоплательщиком в налоговый орган всех надлежащим образом оформленных документов, предусмотренных законодательством о налогах и сборах, в целях получения налоговой выгоды является основанием для ее получения, если налоговым органом не доказано, что сведения, содержащиеся в этих документах, неполны, недостоверны и (или) противоречивы. Отказ в вычетах «входного» НДС, налоговый орган не поставил под сомнение НДС, начисленный в результате реализации товара, приобретенного у вышеуказанного поставщика (грузоотправителя).

Сделки по приобретению и дальнейшей реализации товара подтверждены документально: договорами, счетами-фактурами, товарными накладными по форме ТОРГ-12, товарно-транспортными накладными, актами сверки, письмами и другими документами.

В силу изложенных обстоятельств имеют значение факты наличия реальных хозяйственных отношений между контрагентами, реального исполнения договоров, товара, принятие его к учету и дальнейшая реализация покупателям. Выручка от реализации данных товаров отражена в книге продаж, следовательно, дей-

ствия были направлены на получение экономической выгоды.

Наша позиция подкреплена решением Президиума ВАС [8], согласно которому заявление о признании незаконными решений налогового органа об отказе плательщику в возмещении НДС, доначислении налога, пени и штрафа удовлетворено правомерно, так как общество понесло реальные затраты по возмездной сделке в целях систематического получения прибыли от использования имущества и было вправе претендовать на налоговые вычеты по НДС.

Согласно правовой позиции Конституционного суда России [9], налогоплательщик не несет ответственности за действия всех организаций, участвующих в многостадийном процессе уплаты налогов в бюджет. Данное положение нашло отражение и в Постановлении ФАС Северо-Западного округа [10].

Привлечение конкретных поставщиков для закупки товаров вызвано деловыми целями – обязательствами перед покупателями и заказчиками по своевременному и полному удовлетворению их заявок. На наличие разумных деловых целей указывает и Постановление ВАС [11].

Наличие контрагентов, по поставкам от которых отказано в праве на вычет НДС, подтверждают выписки из ЕГРЮЛ, которые запрашивал и сам налоговый орган, оспариваемые организации не ликвидированы, их регистрация не признана в установленном ст. 21.1 и 25 Федерального закона [12] порядке недействительной, а заключенные сделки – не признаны судом недействительными.

В следующей ситуации общество, применяющее по основной деятельности (грузоперевозкам) режим ЕНВД, реализовало на экспорт в Республику Казахстан пассажирский автобус MAN Dехон S1, который ранее был приобретен у российского поставщика по цене 5 417 804 руб., в том числе НДС 826 445 руб.

Налоговый орган в акте камеральной проверки делает вывод о завышении НДС, предъявленного к возмещению из бюджета в сумме 826 445 руб. на основании того, что общество применяет режим ЕНВД и не является плательщиком НДС.

Считаем, что выводы налогового органа являются необоснованными, в связи с чем подлежат отмене. Наши аргументы.

Для подтверждения обоснованности применения нулевой ставки НДС в налоговые органы представлены документы, подтверждающие фактический вывоз товара и право на налоговый вычет по НДС.

Согласно п. 1 ст. 1 Порядка применения косвенных налогов в рамках Таможенного союза [13], членами которого являются Российская Федерация, Республика Беларусь и Республика Казахстан, при экспорте товаров с территории России на территорию стран – участниц Таможенного союза применяется нулевая ставка по НДС при представлении в налоговый орган документов, предусмотренных п. 2 ст. 1 Протокола о порядке взимания косвенных налогов в Таможенном союзе [14].

Для подтверждения обоснованности применения нулевой ставки по НДС в налоговый орган одновременно с налоговой декларацией представлены перечисленные в п. 2 ст. 1 Протокола документы, в том числе заявление о ввозе товаров и уплате косвенных налогов.

В соответствии с п. 3 ст. 172 НК РФ вычеты по вывезенным товарам применяются на момент определения налоговой базы по экспортным операциям. Этот момент, согласно п. 9 ст. 167 НК РФ, – последнее число квартала, в котором собран полный комплект документов, подтверждающих нулевую ставку НДС. Комплект документов был собран в течение 180 календарных дней с даты отгрузки товара, что соответствует п. 3 ст. 1 Протокола.

Приобретенный автобус не использовался в деятельности, подпадающей под налогообложение ЕНВД, о чем подтверждает отсутствие выручки от оказания автотранспортных услуг по перевозке пассажиров за период времени от даты приобретения автобуса до даты его реализации в Казахстан.

Операции по реализации товаров юридическим лицам на экспорт не подпадают под деятельность, облагаемую ЕНВД согласно ст. 346.26 НК РФ.

При реализации автобуса в Казахстан с оплатой по безналичному расчету организация признается налогоплательщиком НДС в отношении операций, признаваемых объектами налогообложения в соответствии с гл. 21 НК РФ.

При экспорте товаров с территории одного государства – члена Таможенного союза на территорию другого государства – члена Таможенного союза налогоплательщик имеет право на налоговые вычеты (зачеты) в порядке, аналогичном предусмотренному законодательством государства – члена Таможенного союза, применяемому в отношении товаров, экспортированных с территории этого государства за пределы Таможенного союза.

Применение ставки 0 % по НДС при реализации товаров, помещенных под процедуру экспорта, это не право, а обязанность налого-

плательщика-экспортера. Данная позиция подтверждается Постановлением Президиума ВАС РФ [15] («налогоплательщик не вправе по своему усмотрению изменять установленную налоговым законодательством ставку налога»), Определением Конституционного Суда [16] («налоговая ставка, в том числе и нулевая ставка по налогу на добавленную стоимость, обязательный элемент налогообложения и экспортер не может по собственному желанию предъявлять своим покупателям налог по ставкам 10 или 18 %») и Письмом ФНС России [17] («применение налоговой ставки 0 % по налогу на добавленную стоимость... является обязанностью, установленной статьей 164 Кодекса»).

При осуществлении экспортных операций и деятельности по оказанию автотранспортных услуг по перевозке грузов на территории России организация ведет отдельный учет согласно п. 10 ст. 165 НК РФ, методика которого отражена в учетной политике предприятия.

Организация при постановке на учет в качестве плательщика ЕНВД не заявляла такой вид деятельности, как торговля. В заявлении указан вид деятельности – деятельность автомобильного грузового транспорта код ОКВЭД 60.24, организация перевозки грузов код ОКВЭД 63.40.

Согласно ст. 346.26 НК РФ, система налогообложения в виде единого налога на вмененный доход устанавливается для отдельных видов деятельности и вводится в действие нормативными правовыми актами представительных органов муниципальных районов, городских округов и применяется наряду с общей системой налогообложения и иными режимами налогообложения, предусмотренными законодательством России о налогах и сборах.

В п. 2 ст. 346.26 гл. 26.3 «Единый налог на вмененный доход» НК РФ не перечислен такой вид предпринимательской деятельности, как реализация товаров в режиме экспорта.

Полномочия муниципальных органов власти, принимающих решение о введении на территории муниципальных районов режима ЕНВД, не распространяются на экспортные операции, которые регулируются федеральным законодательством.

Нормативные акты органов государственной власти и управления субъектов России или муниципалитетов могут регулировать финансовые, бюджетные или налоговые отношения в пределах своих полномочий. Так, перечень видов деятельности, которые подлежат переводу на ЕНВД, отражен в п. 2 ст. 346.26 НК РФ, а обязанность по применению ЕНВД при осу-

ществлении вида деятельности из утвержденного перечня вводится соответствующими нормативно-правовыми актами муниципальных образований. Специальные налоговые режимы, к которым относится режим ЕНВД, могут предусматривать особый порядок определения элементов налогообложения. Это правило установлено в ст. 18 НК РФ. Оно корреспондирует с нормой п. 2 ст. 346.26 НК РФ. Согласно ей, представительные органы вправе определять виды предпринимательской деятельности, в отношении которых вводится система налогообложения в виде ЕНВД. Делать это представительные органы могут только в рамках указанного в НК РФ перечня. Решение о введении ЕНВД на территории г. Омска закреплено в соответствующем нормативно-правовом акте [18]. В данном Решении такой вид деятельности как операции по реализации товаров, экспортированных с территории России на территорию государства – члена Таможенного союза, не заявлен.

В статье содержатся только некоторые аргументы, которые позволят налогоплательщику убедить налоговые органы или суд в своей правоте. Надеемся, что правильно изложенные доводы и аргументированная позиция, основанная на нормах законодательства и профессионализме налогоплательщика, позволит налоговому органу или суду вынести решение об отказе в привлечении налогоплательщика к ответственности за нарушение налогового законодательства.

1. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2 : от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ : принят Государственной Думой 5 августа 2000 г. (ред. от 23 июля 2013 г.).

2. Об оценке арбитражными судами обоснованности получения налогоплательщиком налоговой выгоды : постановление Пленума ВАС РФ от 12 октября 2006 г. № 53.

3. Конституция Российской Федерации (ред. от 30 декабря 2008 г.).

4. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 1 : от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ : принят Государственной Думой 21 октября 1994 г. (ред. 23 июля 2013 г.).

5. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2 : от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ : принят Государственной Думой 5 августа 2000 г. (ред. от 17 декабря 2009 г.).

6. Постановление ФАС Поволжского округа от 3 апреля 2009 г. № А65-8173/2008.

7. Письмо ФНС России от 24 мая 2011 г. № СА-4-9/8250.

8. Постановление Президиума ВАС от 25 февраля 2010 г. № 12670/09.

9. Определение Конституционного Суда РФ от 16 октября 2003 г. № 329-О.

10. Постановление ФАС Северо-Западного округа от 28 октября 2009 № А42-12323/2008.

11. Постановление ВАС от 6 мая 2010 г. № ВАС-17108/09.

12. О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей : федеральный закон от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ (ред. от 23 июля 2013 г.).

13. О принципах взимания косвенных налогов при экспорте и импорте товаров, выполнении работ, оказании услуг в Таможенном союзе : соглашение между Правительством Российской Федерации, Правительством Респуб-

лики Беларусь и Правительством Республики Казахстан от 25 января 2008 г. (ред. от 11 декабря 2009 г.).

14. О порядке взимания косвенных налогов и механизме контроля за их уплатой при экспорте и импорте товаров в Таможенном союзе : протокол от 11 декабря 2009 г. (с изм. от 18 июня 2010 г.).

15. Постановление Президиума ВАС РФ от 20 декабря 2005 г. № 9252/05.

16. Определение Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 г. № 372-О-П.

17. Письмо ФНС России от 13 января 2006 г. № ММ-6-03/18@.

18. О едином налоге на вмененный доход для отдельных видов деятельности : решение Омского городского Совета от 2 ноября 2005 г. № 293.

НАЛОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ В СИСТЕМЕ НАЛОГОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ¹

TAX CONTROL IN THE TAX ADMINISTRATION SYSTEM OF THE RUSSIAN FEDERATION

В.В. Мосейкин

V.V. Moseykin

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Рассматривается понятие налогового администрирования, его структуры и выполняемых функций. Указаны органы государственной власти, наделенные полномочиями по осуществлению налогового администрирования, а также их взаимодействие для выполнения возложенных обязанностей. Отражена роль налогового контроля в системе налогового администрирования, приведены статистические показатели деятельности налоговых органов Омской области, подтверждающие указанные в статье положения.

The article gives the definition of tax administration, describes its structure and functions. Also the public authorities with a mandate to implement the tax administration are specified, as well as their interaction for the performance of indicated duties. The role of fiscal control in the system of tax administration is reflected, supported by statistical indicators of the tax authorities of the Omsk region's performance.

Ключевые слова: налоговое администрирование, налоговый контроль.

Keywords: tax administration, tax control.

Под налоговым администрированием понимается деятельность государственных органов власти по управлению налоговой системой [1]. С переходом от административно-командной экономики к рыночным отношениям многократно возросла роль налогов в формировании доходной части бюджета и, соответственно, роль налогового администрирования в формировании эффективной государственной политики.

В структуре налогового администрирования можно выделить следующие его направления в соответствии с основными выполняемыми функциями: учет, планирование, контроль, анализ и регулирование.

Органами государственной власти, осуществляющими налоговое администрирование, ведется учет налогоплательщиков, объектов налогообложения, а также сведений о начисленных налоговых обязательствах и их исполнении. На основании последних из указанных сведений осуществляется работа по взысканию не поступивших в бюджет сумм налогов, пеней и штрафов.

В рамках функции планирования осуществляется прогноз налоговых поступлений в бюджеты муниципальных образований, субъектов Российской Федерации и федеральный бюджет

России в разрезе налогов на основе сведений о совокупной налоговой базе, а также льготах и иных преференциях, предоставляемых отдельным категориям налогоплательщиков. С учетом данных прогнозных значений формируются бюджеты всех уровней Российской Федерации.

Контрольная функция заключается в обеспечении исполнения налогоплательщиками законодательства о налогах и сборах и осуществляется путем проведения камеральных и выездных налоговых проверок.

Аналитическая работа позволяет оценить состояние налоговой системы и экономики в целом на основе данных о налоговой базе, структуре и величине налоговых обязательств и их исполнении, а также динамики указанных показателей за несколько налоговых периодов.

Регулирующая функция осуществляется путем изменения элементов налогообложения, а именно состава налогоплательщиков, объектов налогообложения, налоговых ставок, порядка определения величины налоговых обязательств, а также установления налоговых льгот и иных преференций. Она может быть использована для стимулирования, либо сдерживания развития определенных секторов экономики и является эффективным инструментом государственного регулирования.

¹ Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках государственного задания высшим учебным заведениям в части проведения научно-исследовательских работ на 2014–2016 гг., проект № 2378.

Исходя из перечисленных функций налогового администрирования, можно выделить следующие государственные органы, его осуществляющие. Регулирующую функцию осуществляют законодательные органы власти федерального, регионального и местного уровней, остальные функции закреплены за исполнительными органами власти.

Основным органом, осуществляющим правоприменительные функции в области налогового администрирования, является Федеральная налоговая служба и ее структурные подразделения, расположенные в субъектах Российской Федерации, а также подразделения, имеющие статус межрегиональных. Для выполнения учетной и контрольной функций осуществляется взаимодействие с другими органами государственной власти, обладающими необходимыми сведениями и полномочиями.

Так, осуществляется информационный обмен с Федеральной миграционной службой по вопросам учета налогоплательщиков – физических лиц по месту жительства; с органами ЗАГС – в отношении сведений о рождении и смерти физических лиц; с Федеральной службой государственной регистрации, кадастра и картографии – по вопросам регистрации прав на объекты недвижимого имущества, земельные участки, а также с органами ГИБДД по вопросам регистрации прав собственности на автотранспортные средства. Кроме того, осуществляется взаимодействие с нотариусами по фактам вступления физических лиц в наследство, а также по заключенным между указанными лицами договорам дарения. Органы, осуществляющие лицензирование определенных видов деятельности, предоставляют налоговым органам сведения о налогоплательщиках, получивших соответствующие лицензии.

Следует также особо отметить взаимодействие налоговых и правоохранительных органов. Налоговые органы имеют право включать в состав лиц, проводящих выездную налоговую проверку, сотрудников органов внутренних дел, выделенных по мотивированному запросу для проведения оперативно-розыскных мероприятий. Подобное участие в налоговых проверках необходимо при применении налогоплательщиками «схем» уклонения от налогообложения ввиду расширенного перечня полномочий сотрудников правоохранительных органов, а именно возможностей розыска физических лиц, допроса их в качестве свидетелей, а также обеспечения безопасности сотрудников налоговых органов при проведении подобных контрольных мероприятий в отношении лиц, ведущих

асоциальный образ жизни. Кроме того, органы внутренних дел направляют в адрес налоговых органов сведения о нарушениях налогового законодательства, выявленных в ходе осуществления своей деятельности, для рассмотрения целесообразности проведения выездных налоговых проверок по установленным фактам.

Федеральная таможенная служба наделена полномочиями по осуществлению налогового администрирования в отношении налогов, взимаемых в связи с перемещением товаров через таможенную границу Российской Федерации.

Министерство финансов в ходе проведенной административной реформы было наделено полномочиями по предоставлению налогоплательщикам письменных разъяснений по вопросам применения налогового законодательства, а также по утверждению обязательных форм расчетов по налогам, форм налоговых деклараций и порядка заполнения указанной отчетности.

Из всех перечисленных функций налогового администрирования контроль за соблюдением законодательства о налогах и сборах является наиболее важной функцией, выполняемой налоговыми органами ввиду объективного противоречия между частными интересами хозяйствующих субъектов и публичными интересами государства, вытекающего из экономической природы налогов. Субъекты предпринимательства всегда стремятся максимизировать прибыль, в том числе путем минимизации налоговых издержек, тогда как цель государства – увеличить доходы бюджета для финансирования общественных расходов. Наглядно проиллюстрировать вклад налогового контроля в мобилизацию денежных средств в бюджетную систему Российской Федерации позволит представленная ниже табл. 1, составленная на основе статистической отчетности налоговых органов Омской области по формам 1-НМ «Отчет о начислении и поступлении налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему Российской Федерации» и 2-НМ «Результаты проверок соблюдения законодательства о налогах и сборах, проведенных налоговыми органами самостоятельно и с участием органов внутренних дел» за 2008–2010 гг.

Согласно представленных данных, дополнительно начисленные налоговые обязательства (включая пени и штрафные санкции за нарушение налогового законодательства) составляли в 2008 г. около 7,8 %, в 2009 г. – порядка 7,3 %, а в 2010 г. – более 6,5 % от общего объ-

ема налоговых поступлений в консолидированный бюджет Российской Федерации, сформированных на территории Омской области. Таким образом, можно говорить о весьма важной роли налогового контроля в формировании доходов бюджетов всех уровней России. Кроме того, нельзя забывать о психологиче-

ской роли контрольной функции, заключающейся в прививании налоговой культуры субъектам хозяйственной деятельности путем создания условий для неотвратимого выявления и пресечения нарушений налогового законодательства, а также наказания за такие нарушения.

Таблица 1

Мобилизация денежных средств в бюджетную систему налоговыми органами Омской области

Год	Объем налогов, поступивших в консолидированный бюджет России, тыс. руб.	Объем налогов, дополнительно начисленных по результатам налогового контроля, тыс. руб.	Объем пеней и штрафных санкций по результатам контрольной работы, тыс. руб.	Отношение дополнительно начисленных налоговых обязательств к общему объему мобилизованных средств, %
2008	48 585 213	2 767 599	1 031 363	7,82
2009	46 474 566	2 573 399	835 333	7,33
2010	53 929 761	2 779 418	757 340	6,56

В соответствии с действующим законодательством, налоговые органы вправе проводить два вида налоговых проверок – камеральные и выездные.

Камеральные налоговые проверки обеспечивают стопроцентный охват налоговой отчетности, представляемой налогоплательщиками. При этом отсутствует вмешательство проверяющих лиц в нормальную деятельность хозяйствующего субъекта, так как данные проверки проводятся на территории налогового органа. Для начала проверки не требуется определенного решения руководства налогового органа, проверка начинается автоматически со дня представления отчетности, что упрощает работу проводящему ее специалисту. Представленная налоговая отчетность проходит автоматический внутридокументарный арифметический и логический контроль, а также междокументарный контроль, заключающийся в сопоставлении взаимосвязанных экономических показателей, отраженных в разной налоговой отчетности за соответствующий период времени. В случае выявления ошибок или противоречий в представленных сведениях проверяющий может запросить у налогоплательщика пояснения, направить требование о внесении исправлений в отчетность, а в случае установления нарушений налогового законодательства – оформить результаты проверки в установленном порядке, определить дополнительные налоговые обязательства и при наличии оснований привлечь к налоговой ответственности [2].

Несмотря на очевидные преимущества данного вида проверок, имеются также существенные недостатки. Срок проведения строго

регламентирован и не может быть продлен либо приостановлен, все контрольные мероприятия необходимо провести в течение трех месяцев со дня предоставления отчетности. Кроме того, в большинстве случаев у сотрудника налогового органа отсутствует право истребования у налогоплательщика документов, являющихся основанием для исчисления отраженных налоговых обязательств. Исключение составляют случаи предоставления деклараций по налогу на добавленную стоимость с заявленной суммой налога к возмещению из бюджета, применения налогоплательщиком законодательно установленных льгот, а также предоставления отчетности по обязательным платежам, связанным с использованием природных ресурсов. Также следует отметить незначительный объем полномочий по проведению мероприятий налогового контроля в рамках камеральных налоговых проверок: допускается проведение допросов свидетелей, истребование у третьих лиц документов, касающихся взаимоотношений с проверяемым налогоплательщиком, а также проведение экспертиз. При этом мероприятия фактического контроля, а именно доступ на территорию налогоплательщика, осмотр принадлежащих ему помещений и территорий, инвентаризация имущества и выемка документов не могут быть произведены [2]. Указанные недостатки существенно осложняют формирование доказательственной базы, позволяющей подтвердить позицию налогового органа в случае выявления нарушений законодательства о налогах и сборах.

При проведении выездных налоговых проверок могут быть проведены любые меро-

приятия налогового контроля, установленные Налоговым кодексом Российской Федерации, причем может быть проверена правильность исчисления налоговых обязательств за три календарных года, предшествующих году вынесения решения на проведение проверки. Такая проверка проводится на основании решения руководителя налогового органа или его заместителя, на территории налогоплательщика, который обязан предоставить проверяющим помещение для ее проведения. В случае отсутствия возможности размещения проверяющих на территории налогоплательщика, допускается проведение проверки на территории налогового органа. Несмотря на более короткий срок проведения выездной налоговой проверки, который составляет по общему правилу два месяца со дня вынесения соответствующего решения, данная проверка может быть приостановлена для получения документов от контрагентов проверяемого лица, проведения экспертиз, перевода на русский язык документов налогоплательщика, составленных на иностранных языках, а также для получения документов от государственных органов иностранных государств по взаимоотношениям с иностранными контрагентами. При этом общий срок приостановки проверки не может превышать шесть месяцев, а в случае приостановки по последнему из указанных оснований – девять месяцев. Кроме того, срок проведения выездной налоговой проверки может быть продлен вышестоящим налоговым органом до четырех (в исключительных случаях – до шести) месяцев по мотивированному запросу проверяющих [2].

Основаниями для продления проверки могут являться [3]:

- проведение проверки крупнейшего налогоплательщика;
- получение в ходе проверки от правоохранительных или иных контролирующих органов, а также из других источников информации о нарушении налогоплательщиком налогового законодательства, которая требует дополнительной проверки;
- наличие форс-мажорных обстоятельств (пожар, наводнение и т. п.) на территории, на которой проводится проверка;
- наличие у проверяемого налогоплательщика обособленных подразделений;
- непредоставление проверяемым налогоплательщиком запрошенных для проведения проверки документов, подтверждающих правильность исчисления налоговых обязательств.

Кроме того, выездная налоговая проверка может быть продлена и по иным обстоятельствам, объективно свидетельствующим о необходимости такого продления в целях полного и всестороннего исследования деятельности налогоплательщика в части соблюдения законодательства о налогах и сборах.

Подтверждением более высокой эффективности выездных налоговых проверок по сравнению с камеральными может служить статистическая отчетность налоговых органов Омской области по форме 2-НК «Отчет о результатах контрольной работы налоговых органов» за 2008–2010 гг., представленная в табл. 2.

Таблица 2

Результаты контрольной работы налоговых органов Омской области

Показатели	Выездные налоговые проверки			Камеральные налоговые проверки		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Общее количество проверок	1 122	1 008	1 029	902 656	842 598	596 258
Количество проверок, выявивших нарушения	1 121	995	1 021	34 778	35 122	29 423
Сумма дополнительно начисленных (с учетом пени и штрафов) налогов, тыс. руб.	2 966 216	2 402 843	2 621 087	832 746	1 005 889	915 671
Вклад в общие результаты контрольной работы, %	78,08	70,49	74,11	21,92	29,51	25,89

Согласно представленных данных, доля дополнительно начисленных обязательств по результатам выездных налоговых проверок в общих результатах контрольной работы налоговых органов Омской области составляла порядка 78,1 % в 2008 г., около 70,5 % в 2009 г. и более 74,1 % в 2010 г. При этом выездных на-

логовых проверок за рассматриваемый период времени проведено значительно меньше, чем камеральных. Кроме того, количество безрезультативных выездных налоговых проверок незначительно, а камеральных налоговых проверок, наоборот, превышает количество результативных.

Однако, несмотря на значительное превосходство результативности выездных налоговых проверок над камеральными, можно отметить негативные тенденции в показателях их эффективности по результатам работы налоговых органов Омской области за период с 2008 по 2010 г. Так, увеличилось количество безрезультативных проверок: в 2008 г. такая проверка проведена одна, в 2009 г. – 13, а в 2010 г. – 8. Кроме того, количество низкорезультативных выездных налоговых проверок с суммой дополнительно начисленных обязательств до 100 тыс. руб. достаточно велико: в 2008 г. проведено 136 таких проверок, что составило 12,1 % от общего их числа, в 2009 г. – 75, или 7,4 % от общего числа проверок, а в 2010 г. – 79, что составило 7,7 % в общем количестве проверок. Указанные факты свидетельствуют о необходимости тщательного отбора налогоплательщиков для включения в планы проведения выездных налоговых проверок в

целях рационального использования рабочего времени сотрудников налоговых органов и обеспечения экономии бюджетных средств. Для этого следует актуализировать критерии такого отбора, применяемые налоговыми органами, а также разработать новые алгоритмы, позволяющие с высокой достоверностью прогнозировать совершение нарушений налогового законодательства налогоплательщиками, включаемыми в планы проведения выездных налоговых проверок.

1. *Игнатова Т. В., Пономарев А. И., Богатырев М. А.* Налоги и налоговое администрирование в Российской Федерации – М. : Финансы и статистика, 2009. – 392 с.

2. Налоговый кодекс Российской Федерации : от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ : принят Государственной Думой 16 июля 1998 г.

3. Приказ ФНС России от 25 декабря 2006 г. № САЭ-3-06/892@.

НАЛОГОВАЯ СИСТЕМА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

TAX SYSTEM IN RUSSIAN FEDERATION: THE WAYS OF IMPROVEMENT

А.Д. Понемасов

A.D. Ponemasov

*Уральский федеральный университет
им. первого Президента России Б.Н. Ельцина (г. Екатеринбург)*

Обосновывается ряд мер, направленных на совершенствование налоговой системы Российской Федерации: отмена НДС для предприятий машиностроительного комплекса, восстановление монополии государства на реализацию алкогольной продукции, учреждение института участковых налоговых инспекторов, изменение статуса страховых взносов в системе налогообложения посредством их полной персональной обратимости гражданам России. Рассматривается ряд теоретических вопросов по совершенствованию российской налоговой системы.

The article proves a number of measures aimed at improving Russian tax system. They are the abolition of VAT on the enterprises of machine-building complex, the restoration of the state monopoly on the sale of alcoholic products, establishment of the institute of district tax inspectors, changing the status of insurance payments in the system of taxation through their complete personal reversibility to Russian citizens. The article discusses a number of theoretical issues on improving the tax system in Russia.

Ключевые слова: налоговая система, фискальная политика, социальное страхование, отчуждение, страховые взносы, персональная обратимость взносов.

Keywords: the tax system, fiscal policy, social insurance, alienation, insurance contributions, personal reversibility of contributions.

В настоящее время налоговая система в России приблизилась к тем мировым стандартам, которые характерны для стран с развитой и стабильной экономикой. С выходом в свет Налогового кодекса мы можем считать, что правовые аспекты нашей системы налогообложения являются удовлетворительными. Такими можно считать и ее основные параметрические характеристики – формы налогообложения и ставки налогов. В этом контексте они максимально приближены к формам и ставкам налогов гармонизируемой системы стран – участниц Евросоюза.

Вместе с тем стимулирующая и регулирующая роль налогов существенно ослаблена из-за неопределенности экономического курса, за которым следует наша налоговая политика.

В период радикальных общественных преобразований налоги не могут быть инструментом оперативного управления и быстрого регулирования, они надежны в предсказуемой ситуации, а в условиях кризиса и неопределенности экономических процессов их подчинение текущим хозяйственным задачам не даст должного эффекта. Мировой опыт показывает, что

переход к пониженным ставкам налогов осуществляется только по мере укрепления и стабилизации экономики. В наших условиях это понижение сопровождалось одновременно снижением объемов производства и развитием теневое сектора экономики, что еще раз подтверждает правильность тезиса о том, что только за счет совершенствования налогообложения нельзя существенно улучшить макроэкономическую ситуацию в целом.

Для современной России система налогообложения, заимствованная из развитых стран Запада, не является достаточно аутентичной. С целью повышения ее эффективности необходим частичный возврат к прежним формам отчуждения прибавочного продукта в централизованный доход государства. Это касается, прежде всего, восстановления существовавшей ранее налоговой пирамиды, когда основными плательщиками в бюджет были предприятия и организации легкой и пищевкусовой промышленности, торговли и снабженческо-сбытовые организации. Такой подход предполагает освобождение в первоочередном порядке от налога на добавленную стоимость предприятий

машиностроения и обрабатывающей промышленности, что обеспечит им более благоприятные условия для модернизации своих основных фондов и сделает продукцию машиностроительного комплекса конкурентоспособной на внутреннем рынке. С этой целью следует осуществлять действенный контроль над ценами топливно-энергетического комплекса, предприятия которого являются, по существу, естественными монополиями. Таким образом, налоговая политика должна стать действенным механизмом перераспределения части прибавочного продукта в пользу машиностроительного комплекса, который с течением времени также будет приобретать характеристики полноценного налогоплательщика.

В период структурной перестройки налог на добавленную стоимость (НДС) следует признать преждевременной формой аккумуляции средств в бюджет. А разнорентабельность предприятий и целых отраслей неминуемо предполагает временный возврат к налогу с оборота по отдельным товарным группам. Именно налог с оборота, как свидетельствует и наш, и зарубежный опыт, является универсальным средством, создающим равные условия для всех хозяйствующих субъектов.

Действенным средством пополнения государственных доходов может стать возврат к государственной монополии на реализацию спиртных напитков. Как показывает опыт Мордовии, где эта монополия установлена по инициативе местных органов власти, акцизы на спиртные напитки обеспечили 28 % поступлений в местный бюджет. Такую долю поступлений они примерно обеспечивали в царской и советской России.

Восстановление государственной монополии на производство алкогольной продукции при современных возросших технических возможностях населения трудно осуществить без возвращения монополии государства на её реализацию, включая хранение и транспортировку. Строгость контроля за её производством и реализацией должна быть такой же, как и при эмиссии денежных знаков нашим Центральным банком.

Прирост налоговых поступлений в бюджеты различных уровней может быть осуществлен и за счет их собираемости с физических лиц. В период летней уличной торговли реализаторы Центрального, Приволжского и Уральского округов скрывают свои заработки от налоговых служб, поскольку документально нигде не оформлены, а если оформлены, то их зарплата по ведомости занижена в несколько

раз. Некоторые из них даже получают в этот период пособие по безработице. В этом отношении была бы целесообразной выдача гражданам России, помимо страховых полисов и свидетельств, и налоговых книжек, где можно было бы ставить ежегодную отметку об уплате налогов; аналогично можно было бы поступить и в отношении иностранцев, занимающихся бизнесом или работающих по найму на территории России [1]. Введение ИНН, как показала практика, не препятствует уклонению от уплаты налогов. Чтобы обеспечить должную собираемость налогов с физических лиц, необходимо учредить на территории России институт участковых налоговых инспекторов, которые контролировали бы исполнение налогового законодательства гражданами по месту их проживания.

Сложившаяся в мировой практике тенденция к переносу налоговых тягот с юридических на физические лица настоятельно требует принятия этой меры и на территории нашей страны [2]. По данным Федеральной налоговой службы, учреждение Таможенного комитета в России в 1990-х гг. позволило обеспечить 1000%-ную рентабельность содержания каждого сотрудника этой организации. Учреждение института участковых налоговых инспекторов, по нашим прогнозам, обеспечит сопоставимые финансовые поступления в государственную казну, что существенно улучшит финансирование наиболее приоритетных статей в расходной части бюджета.

В период экономического и социального возрождения России чрезмерное перераспределение национального дохода через бюджетную сферу по-прежнему сдерживает общественно-экономический прогресс [3].

Доля заработной платы трудящихся во вновь созданной стоимости так же, как и в административно-командной системе, занимает немногим более 10 %. Тогда как в странах с развитой рыночной экономикой ее доля составляет в структуре национального дохода более 60 %.

Большая часть национального дохода России, отчуждаемая и централизуемая посредством бюджетов всех уровней и различных внебюджетных фондов, подрывает мотивацию работников к высокопроизводительному труду, включает действие принципа дырявого ведра, при котором темпы роста основных макроэкономических показателей ухудшаются [4].

Основным фактором легализации доходов физических лиц может стать переход на накопительную систему формирования страховых

взносов. С этой целью необходимо открытие на каждого работающего гражданина лицевого счета в уполномоченных страховых компаниях с соответствующей выдачей им сберегательной страховой книжки. Ее отличие от банковской будет состоять лишь в том, что вклады по ней осуществляются в безакцептном порядке на основе нормативов, утвержденных государством в соответствии с гл. 24 Налогового кодекса [5], а расходование накапливаемых средств – при наступлении страхового случая или выхода на пенсию. Только такой режим накопления страховых взносов позволит легализовать фактическую заработную плату работающих граждан России.

В таких организационно-правовых и экономических условиях граждане России заинтересованы будут осуществлять дополнительные вложения в свой социальный фонд, обладающий персональной обратимостью, включая и обратимость его в плане наследования в соответствии с действующим законодательством [6]. В этом контексте какие-либо льготы отдельным категориям работников в виде пониженных нормативов отчислений в соответствующие пенсионный, социальный и медицинский фонды являются неприемлемыми. Льготы как таковые должны быть переведены через сам механизм налогообложения, а страховые взносы налогами по своей природе не являются.

Другим средством превращения страховых взносов из их налоговой формы в их действительное страховое бытие может стать создание на федеральном уровне нового пенсионного фонда посредством аккумуляции в нем привилегированных акций высокодоходных предприятий России – предприятий, которые по праву являются собственностью старшего поколения. Десятипроцентные пакеты акций крупнейших металлургических и добывающих компаний могут стать необходимыми и достаточными, чтобы учредить пенсионный фонд России и обеспечить безбедное существование людей, создавших их своим трудом и сбережениями.

Предложенная мера позволит одновременно снизить на значительную величину существующий норматив отчислений из фонда заработной платы работающих россиян в нынешний виртуальный «Пенсионный фонд России», созданный в период перестройки.

Переход на накопительную систему формирования и расходования страховых взносов не только снимает отчуждение работника от производимых им материальных и духовных

благ, но и включает его в общероссийский инвестиционный процесс, процесс капиталовложения, в котором он выступает уже не как безликий и бесправный винтик, а как персонифицированный хозяйствующий субъект современной рыночной экономики, а это есть уже утверждение и реализация на деле хозяйственной самостоятельности населения России.

Таким образом, одной из основных причин ухода от налогов и страховых взносов является отсутствие персональной обратимости последних. Работник, который не дождался наступления пенсионного возраста, автоматически теряет всю сумму своих пенсионных взносов, накапливаемых в течение многих лет, а тот, который достигает его, получает жалкое содержание, ни каким образом не соответствующее его действительному вкладу в национальное достояние России. К тому же фондами, как известно, могут быть лишь накапливаемые капитальные активы в течение определенного времени – это заводы, фабрики, дороги, мосты, каналы, нефтепромыслы, газопроводы и др., которые отчуждены у российских граждан всем известной приватизацией в пользу довольно узкого круга физических лиц.

Нынешнее трудоспособное поколение России стремится путем фальсификации финансовых документов и ведения двойной бухгалтерии избежать такой перспективы. Создавая любыми средствами свои собственные сбережения и материальные активы, они стремятся экономически обезопасить себя и свои семьи от возможных материальных затруднений в настоящем и будущем. Не имеют достаточной персональной обратимости и взносы в социальный и медицинский фонды. Уравнительный принцип их целевого распределения и использования не вдохновляет российских граждан к активному формированию их доходной части.

В настоящее время формирование их поручено работодателям, что создает возможность для злоупотреблений, желания использовать работников без оформления и таким образом присваивать эти денежные средства, частично выдавая их и работникам «в конверте». Такая практика может быть изжита, если распорядителем этих денежных средств станут сами работники. Накапливаемые на специальных страховых книжках граждан, они будут списываться лечебными учреждениями на основе предъявленных ими счетов только после подписи самих застрахованных граждан или по доверенности их родственниками. В нынешних условиях они фактически расходуются бескон-

трольно и, как показывают последние события, попросту разворачиваются даже на федеральном уровне.

В свободной демократической стране работники должны сами контролировать поступление на свои личные счета со стороны работодателей соответствующих страховых взносов и соизмерять доходные и расходные части в страховых книжках, пополнять их из других источников, если в этом возникает необходимость. Экономическая свобода в этом контексте должна дополняться и правом гражданина самому решать вопрос о выборе организационно-правовой формы социального страхования.

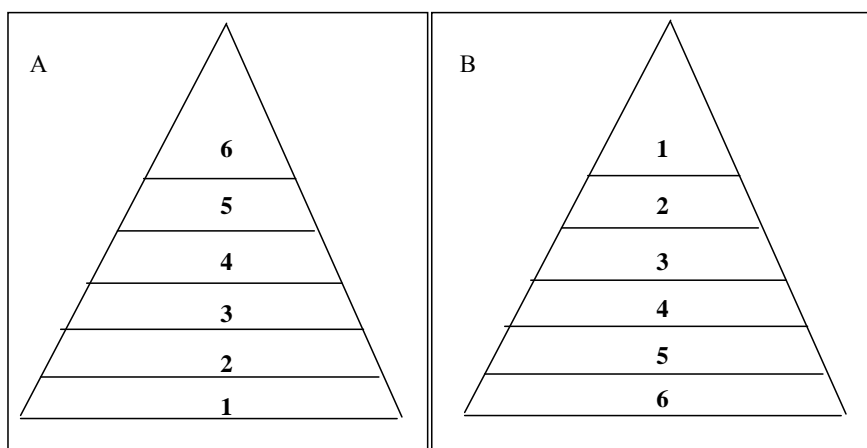
Ныне действующая обязательная форма социального страхования основывается на предположении, что человек есть слабое, неразумное существо, не способное к хозяйственной самостоятельности и материальному самообеспечению. Поэтому принцип обязательности – это атрибут административного тоталитарного правления, при котором человек угнетен, подавлен и в материальном отношении постоянно зависит от работодателя. В таких условиях социальные блага распределяются между работниками в зависимости не от величины страховых накоплений, а от взаимоотношений с этим новым истеблишментом, порождающим приспособленчество, угодничество и то, что Г. Гегель называл «отчуждением».

Такая система социального страхования подрывает стимулы к высокоэффективному труду, поскольку утрачивается прямая связь между вкладом в организацию и соответствующими социальными благами, не обладающими свойством персональной обратимости. Персональная обратимость страховых взносов российских граждан и их депозитаризация в банках и страховых компаниях делает ненужной

целую армию чиновников и служащих соответствующих «фондов».

С ростом общественного богатства и материальным достатком семей, являющихся важнейшими воспроизводственными звеньями в современных развитых национальных экономиках, формирование собственных резервов и страховых фондов на уровне домохозяйств является насущной необходимостью современного экономического и социального развития. Российская фискальная политика на данном этапе является по-прежнему одним из главных факторов, сдерживающих общественно-экономический прогресс.

Непомерно высокая централизация национального дохода в бюджетах всех уровней с целью его последующего перераспределения не только увеличивает долю теневой экономики России, но и создает благоприятную питательную среду для коррупции. В таких условиях усилия нашей исполнительной власти по укреплению правопорядка в финансовой сфере могут оказаться малоэффективными. Дальнейшее совершенствование налоговой системы России должно учитывать тот факт, что налоговая система, как правило, в индустриальных странах строится в виде пирамиды, в которой основными налогоплательщиками являются те отрасли, которые находятся ближе к производству конечных потребительских благ. Экономическая же система, в основании которой лежат такие отрасли, как горнодобывающая, металлургическая и машиностроительная, построена в обратном порядке. Легкая, пищевкусовая промышленности и торговые организации находятся на вершине экономической пирамиды, но в отношении собираемости налогов они, как правило, являются основными субъектами налогообложения (см. рис.).



Экономическая (А) и налоговая (В) пирамиды:

1. Горнодобывающая промышленность; 2. Металлургическая промышленность;
3. Машиностроение; 4. Легкая промышленность; 5. Пищевкусовая промышленность; 6. Торговля

В настоящем наиболее собираемым налогом является налог за пользование природными ресурсами.

С целью повышения собираемости данного налога целесообразно выделить в нем отдельной строкой природную ренту, которая по своей природе и по определению не является налогом.

Рента, согласно хрестоматийному определению, есть доход, регулярно получаемый с имущества, поэтому государство, будучи собственником этого имущества, вправе строить отношения с хозяйствующим субъектом, добывающим полезные блага с его территории на концессионной основе и в соответствии с заключенным контрактом или договором. Эти средства в первоочередном и безакцептном порядке должны поступать на соответствующие счета собственнику соответствующего имущества. Прибыль и другие платежи, установленные Налоговым кодексом Российской Федерации, должны изыматься отдельно построчно. Такая форма взаимоотношений по природопользованию наилучшим образом обеспечит как поступления денежных средств в государственную казну, так и равные условия хозяйствования всем предпринимательским организациям.

Принципиальное значение для российской налоговой системы в настоящем имеет проблема собираемости налогов. Последние инициативы президента и правительства по данному вопросу являются крайне актуальными и необходимыми, поскольку наше налоговое законодательство в части, касающейся налоговых правонарушений и ответственности за их совершение, крайне либерально. Штрафные санкции, предъявляемые нарушителям, принятые в 1990-х гг., мало ощутимы и не нацеливают предпринимателей на строгое соблюдение законодательства. Ни в одной индустриальной стране, как отметил президент, нет такого либерального подхода к собираемости налогов. В большинстве случаев в западных индустриальных странах нарушения налогового законодательства относятся к наиболее опасным.

Важным направлением в совершенствовании нашей налоговой системы является пере-

распределение налоговой нагрузки с юридических лиц на физические. Это обусловлено организационными изменениями в хозяйственных системах развитых стран, в которых существенно расширяется круг собственников. В настоящем в процесс капиталообразования вовлечены более широкие массы населения в виде держателей акций, облигаций, вкладов, а также собственников недвижимости потребительского назначения, что позволяет существенно расширить налогооблагаемую базу и тем самым снизить налоговую нагрузку с предприятий, функционирующих в базовых отраслях экономики. Это окажет благотворное влияние на весь воспроизводственный процесс и существенно улучшит основные параметрические характеристики современной экономической динамики. В этом отношении очень уместно пророческое высказывание В. Петти о том, что платить налоги должны не те, кто много работает, а кто много потребляет [7].

1. *Светлаков А. Г.* Особенности возникновения теневых явлений в современных условиях функционирования АПК // Аграрный вестник Урала. – 2012. – № 5. – С. 77–79.

2. *Яркова Т. М.* Динамика и тенденции развития государственной поддержки в условиях вхождения в ВТО // Аграрная Россия. – 2013. – № 6. – С. 27–30.

3. *Сарабский А. А.* Инвестиционное развитие – как фактор ускоренной модернизации производства // Диспут плюс. – 2012. – № 4 (14). – С. 5–10.

4. *Стремоусова Е. Г., Кляйзер Е. С.* Роль заработной платы в развитии инновационной активности работников малых предприятий // Диспут плюс. – 2012. – № 4 (4). – С. 62–66.

5. Налоговый Кодекс Российской Федерации. Части 1, 2. – Екатеринбург, 2009. – 296 с.

6. *Панченко А. Ю.* Определение экономической эффективности в планировании трудовых показателей // Диспут плюс. – 2012. – № 10 (10). – С. 84–88.

7. *Петти В.* Трактат о налогах и сборах // Антология экономической классики. – М., 1991. – Т. 1.

НАЛОГОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ В КИТАЕ¹

TAX REGULATION OF INVESTMENT ACTIVITY IN CHINA

Л.А. Родина

L.A. Rodina

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Опыт налогового регулирования инвестиционной активности в Китае заслуживает особого внимания в силу эффективности государственной политики по поддержке как отечественных, так и иностранных инвесторов. Российская налоговая система отличается незначительными мерами поддержки в сфере инвестиционной деятельности. Поэтому адаптация эффективного зарубежного опыта может быть нацелена на совершенствование политики государства и повышение инвестиционной активности.

Experience of tax regulation of investment activity in China deserves special attention due to the efficiency of the state support policy, both domestic and foreign investors. The Russian tax system has minor support measures in the sphere of investment activity. Therefore, effective adaptation of foreign experience may be aimed at improving the policy of the state on increase of investment activity.

Ключевые слова: налоговое регулирование, инвестиционная активность, международное налоговое право.

Keywords: tax regulation, investment activity, international tax law.

В Китае с целью реализации государственной промышленной политики, контроля за масштабами инвестиций, направления инвестиционных потоков, регулирования инвестиционной структуры, усиления строительства ключевых объектов, стимулирования поступательного, стабильного, скоординированного развития национальной экономики разработаны «Временные положения Китайской Народной Республики о регулирующем налоге на инвестиции в основные фонды», утвержденные Госсоветом КНР 16 апреля 1991 г. [1].

Юридические и физические лица, осуществляющие в пределах территории КНР инвестиции в основные фонды, являются субъектами обложения регулирующим налогом на инвестиции в основные фонды и должны в соответствии с положением о налоговом регулировании инвестиционной активности вносить регулирующий налог на инвестиции.

Регулирующий налог на инвестиционные потоки применяет дифференцированные ставки в соответствии с государственной промышленной политикой и экономическими масштабами объектов.

Применяемая для конкретного объекта ставка налога определяется исходя из инженерных особенностей объекта.

Инвестиции в основные фонды, которые не учтены в таблице инвестиций (не включая

инвестиции в реконструкцию предприятий), облагаются по ставке 15 %. Инвестиции в реконструкцию, кроме тех, к которым применяется нулевая ставка налога, облагаются по ставке 10 %.

«Таблица статей и ставок регулирующего налога на инвестиции в основные фонды» периодически обновляется Госсоветом КНР с целью учета изменений экономических условий инвестирования, а также с точки зрения дифференциации инвесторов по рейтингу важности для страны инвестиционных проектов на данный период [2].

Расчет регулирующего налога на инвестиции в основные фонды производится в соответствии с реальной окончательной суммой инвестиций в основные фонды объекта, в том числе при инвестициях в реконструкцию объекта, на основе реальной окончательной суммы инвестиций в инженерное строительство.

Регулирующий налог на инвестиции в основные фонды вносится в соответствии с суммой годового плана инвестиций в основные фонды объекта.

После завершения календарного года, в соответствии с реальной окончательной суммой инвестиций производится подсчет, переплата налога возвращается, а недоплата погашается. После завершения строительства в соответствии с общей реальной окончательной

¹ Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках государственного задания высшим учебным заведениям в части проведения научно-исследовательских работ на 2014–2016 гг., проект № 2378.

суммой инвестиций производится окончательный расчет, переплата возвращается, недоплата налоговых платежей погашается.

Если у налогоплательщика возникает проблема с внесением всей годовой суммы налога в соответствии с годовой плановой суммой инвестиций одновременно, то по рассмотрению и решению налоговых органов возможно внесение необходимой суммы налога посредством нескольких платежей в течение года, однако налог должен быть внесен до конца сентября.

Субъект налогообложения при расчете суммы инвестиций в основные фонды объекта должен учитывать сумму регулирующего налога на инвестиции в основные фонды и включать ее в общую сумму инвестиций строящегося объекта, с тем чтобы дать экономическую и финансовую оценку объекту. Однако, налоговая сумма не является базовой цифрой при планировании расходов по строительству, по инженерным работам и другим расходам.

Льготы по регулирующему налогу на инвестиции в основные фонды не могут быть предоставлены ни каким другим законодательным органом, кроме Госсовета КНР.

Управление взиманием регулирующего налога на инвестиции в основные фонды осуществляется соответствующими налоговыми органами. Субъект налогообложения должен зарегистрироваться в налоговых органах по месту нахождения объекта, пройти аттестацию на внесение налоговых платежей, представить налоговый отчет.

Агентами по вычитанию и внесению регулирующего налога на инвестиции в основные фонды являются Строительный банк Китая, Торгово-промышленный банк Китая, сельскохозяйственный банк Китая, Банк Китая и Банк коммуникаций, другие денежно-кредитные учреждения.

Взимание регулирующего налога на инвестиции в основные фонды позволяет на основе сочетания планового централизованного управления и инвестиционного лицензирования осуществлять следующие способы контроля и управления за источниками инвестиций:

1. Плановые комитеты (планово-экономические комитеты) провинций, автономных районов, городов центрального подчинения и плановые комитеты городов, осуществляющих планирование, составляют сводный план объектов данной территории, учитывающий и инвестиции в основные фонды. После того, как налоговыми органами соответствующего уровня рассматриваются и утверждаются статьи налога, ставки налога и необходимые к внесе-

нию налоговые суммы по каждому объекту инвестиций в основные фонды, этот план утверждается Плановым отделом.

2. Субъект налогообложения до начала использования годового объема инвестиций на объекте должен в налоговых органах по месту нахождения объекта пройти регистрацию и оформить декларацию. Банки и другие денежно-кредитные учреждения на основе заполняемой налоговыми органами специальной учетной книги по внесению платежей перечисляют причитающиеся налоговые платежи.

3. Плановые отделы на основе удостоверения налогоплательщика выдают лицензию на инвестиции. Банки и другие денежно-кредитные органы на основе лицензии на инвестиции предоставляют ассигнование или кредитование объекта, осуществляющего инвестиции в основные фонды.

В отношении внеплановых объектов, осуществляющих инвестиции в основные фонды, налоговые органы кроме взимания налога по соответствующей ставке имеют право наложить на налогоплательщика также и штраф в размере до шестикратной суммы внесенного налога. Если же внеплановый объект, осуществляющий инвестиции в основные фонды, облагается по нулевой ставке, то на основе соответствующего постановления плановых органов этот объект может быть подвергнут отдельному наказанию. Если под видом реконструкции осуществляются инвестиции в основные фонды, то в соответствии со статьей и ставкой налога на инвестиции в основные фонды взимается двукратная сумма налога. В том случае, если к инвестиционному объекту применяется нулевая ставка налога, то по соответствующему решению планового отдела может быть наложено другое взыскание.

В случае, если налогоплательщик в соответствии с нормами положения о налоговом регулировании инвестиционной активности не уплачивает сумму налога, плановый комитет (планово-экономический комитет) должен аннулировать его экспертизу объекта. В отношении объекта, на котором только приступают к работе, не должно быть предоставлено планирование начала работ, а в отношении объекта, на котором продолжается ранее начатое строительство, должен быть аннулирован годовой план по масштабам инвестиций и аннулирована инвестиционная лицензия. Банки и другие денежно-кредитные учреждения не должны осуществлять финансирование и кредитование таких объектов. В отношении плановых, банковских отделов, допустивших нарушение

норм положения о регулировании, и где следствием стало то, что налогоплательщик уклонился от уплаты налога, вышестоящие руководящие органы этих учреждений должны провести расследование в отношении соответствующих должностных лиц.

В отношении других вопросов (пунктов) по управлению взиманием регулирующего налога на инвестиции в основные фонды необходимо руководствоваться нормами «Временного положения КНР по управлению взиманием налоговых платежей».

Инвестиции в основные фонды для осуществляющих экономическую деятельность совместных предприятий, кооперативных предприятий и иностранных предприятий не подпадают под действие положения о регулировании. Инвестиции в развитие таких объектов, запрещенных государством, также не подпадают под действие положения о регулировании. Плановые отделы должны в соответствии с законодательством страны, юридическими нормами, курсом и политическими нормами применять другие виды наказания. «Таблица объектов, развитие которых запрещается государством» периодически обновляется Госсоветом КНР [3].

Способы предоставления льгот по регулирующему налогу на инвестиции в основные фонды в районах проживания национальных меньшинств устанавливаются отдельно. В соответствии с государственными нормами, для не включаемых в планы объекты, или объектов, сумма инвестиций в основные фонды которых не превышает 50 тыс. юаней, взимание налога и предоставление льгот по регулирующему налогу на инвестиции в основные фонды решается правительством провинции, автономных районов и городов центрального подчинения.

Инвестиционные лицензии для объекта, в который будут осуществляться инвестиции в основные фонды, выдаются и регулируются в едином порядке плановыми отделами. Конкретные нормы по мерам регулирования инвестиционных лицензий осуществляются Государственным комитетом по планированию.

Обязанность по толкованию положения о регулировании инвестиционной активности возложена на Государственное налоговое управление, инструкция по применению разрабатывается также Государственным налоговым управлением.

Одним из важнейших аспектов национальной политики привлечения иностранного капитала стало создание на территории КНР большого количества особых экономико-ад-

министративных образований (инвестиционных зон Китая), в которых действуют режимы льготного налогообложения.

На текущий момент выделяют следующие инвестиционные зоны Китая:

– специальные экономические зоны (Шеньчжэнь, Чжухай, Шаньтоу, о. Хайнань, Сямэнь и район Пудун (Шанхай));

– зоны экономического и технологического развития (Пекин, Шанхай, Тяньцзинь, Харбин, Далянь, Ханчжоу, Шэньян, Чунцин, Нинбо, Урумчи, Нанкин и др.);

– зоны приграничного экономического сотрудничества (Суйфэньхэ, Маньчжоули, Эрлянь и др.);

– зоны свободной торговли (Шанхай, Тяньцзинь, Далянь, Гуанчжоу, Нинбо, Чжанцзяган, Хайкоу, Сямэнь, Фучжоу, Циндао, Шаньтоу, Чжухай, Шэньчжэнь);

– технопарки [4].

Поскольку в последние годы все большее стратегическое значение придается развитию экономики центральных и западных районов страны, правительство Китая, заинтересованное в притоке иностранного капитала в эти районы, разработало для них систему льгот при создании инвестиционных зон.

Так, в центральных и западных районах проводится более мягкая политика по сравнению с восточными районами в отношении ограничения иностранных инвестиций или доли иностранного капитала в определенных отраслях.

Далее, по истечении периода освобождения от налогов налог с прибыли предприятий с участием иностранных инвестиций, расположенных в центральных и западных районах и работающих в отраслях, поощряемых для иностранных инвестиций, исчисляется по льготной ставке в 15 % в течение 3 лет.

Для предприятий с иностранным капиталом, доля которого в уставном фонде превышает 25 %, предоставляются аналогичные налоговые льготы при реинвестировании ими средств в проекты центральных и западных районов страны.

Наконец, если предприятие со 100 %-ным иностранным капиталом импортирует продукцию, оборудование и технологии для реализации поощряемых проектов и если это оборудование, технологии и запасные части не могут быть произведены в Китае, то импортеры освобождаются от уплаты импортных пошлин.

При принятии решения о начале нового инвестиционного проекта в Китае вам необходимо будет тщательным образом подойти к

вопросу о месте регистрации вновь создаваемой компании.

По закону о валютном контроле, валютная палата по завершении сверки экспортных поступлений для предприятия приграничной торговли выдаёт ему «Специальный двусторонний квиток о налоговых отчислениях после сверки экспортных поступлений», при этом в графе для примечаний фиксируются вид валюты сверки и сумма.

Местные административные правила зачастую сильно отличаются в зависимости от провинции и даже города, общеитайского стандарта, к сожалению, не существует.

Поэтому, чтобы избежать неожиданностей, мы рекомендуем заранее выяснить все вопросы, связанные с налогообложением, местными ограничениями на занятие определенными видами деятельности и правила по экспорту продукции из Китая.

Для предприятий, пользующихся налоговыми льготами в Китае, предусмотрен переходный период, налогообложение в рамках которого регламентируется соответствующим документом от 2008 г.

Согласно «Уведомлению Государственного Совета КНР о применении переходного периода для предприятий, пользующихся налоговыми льготами», установлены следующие временные ставки налогов для предприятий.

Льготы предприятий, созданных до опубликования нового Закона:

1. В отношении предприятий, ранее пользовавшихся льготной ставкой налога на прибыль, установлен 5-летний переходный период после вступления в силу Закона «О налоге на прибыль предприятий» (т. е. с 1 января 2008 г.). В частности: к предприятиям, облагаемым налогом по 15%-й ставке, в 2008 г. применяется ставка 18 %, в 2009 г. – 20 %, в 2010 г. – 22 %, в 2011 г. – 24 %, в 2012 г. – 25 %. К предприятиям, ранее облагаемым налогом по 24%-й ставке, с 2008 г. применяется ставка налога размером в 25 %.

2. Для предприятий, в отношении которых действовало освобождение либо снижение налога в течение фиксированного времени, с 1 января 2008 г. сохраняется применение установленных ранее ставок налога до окончания срока освобождения или снижения налога. В случае, если предприятие не воспользовалось освобождением или снижением налогов в силу отсутствия рентабельности, период действия налоговых льгот рассчитывается с 2008 г.

3. Вышеуказанные меры действуют в отношении предприятий, зарегистрированных в

Промышленно-торговой администрации до 16 марта 2007 г.

Сохранение льгот для предприятий западной части КНР:

1. В целях содействия развитию западных территорий страны остаются в силе льготы, установленные Уведомлением Министерства финансов, Главного таможенного управления «О вопросах политики налоговых льгот для освоения западных территорий».

2. Предприятия, пользующиеся налоговыми льготами, должны произвести расчет налогооблагаемой суммы на основании положений нового закона и правил его применения о доходе (поступлениях) и налоговых вычетах, после чего рассчитать сумму льгот, установленных частью 1 Уведомления.

3. При наличии у предприятия льгот как согласно положениям о переходном периоде, так и на основании нового Закона «О налоге на прибыль предприятий» и Правил его применения, предприятие может выбрать наиболее выгодный путь расчета налога. Запрещается одновременное использование льгот разных законодательных норм; кроме того, не допускается изменение способа расчета налога в дальнейшем.

Налогообложение предприятий с иностранными инвестициями и иностранных компаний:

1. Налог на прибыль предприятий с иностранными инвестициями и иностранных компаний взимается на территории КНР в особом порядке. Механизм исчисления и взимания данного налога определен в Законе КНР о налоге на прибыль предприятий с иностранными инвестициями и иностранных предприятий от 9 апреля 1991 г., а также в Разъяснениях по его исполнению от 30 июня 1991 г.

2. Предприятия с иностранными инвестициями, головной офис которых расположен в Китае, уплачивают налог со всех полученных ими доходов (как на территории КНР, так и за рубежом). Иностранные компании уплачивают налог на прибыль только от источников на территории КНР.

3. Доходы предприятий с участием иностранного капитала, получаемые в результате производственной, коммерческой и другой деятельности на территории Китайской Народной Республики, облагаются подоходным налогом в соответствии с Законом о взимании подоходного налога. Доходы иностранных предприятий, получаемые в результате производственной, коммерческой и иной деятельности на территории Китайской Народной Республики,

облагаются подоходным налогом согласно соответствующему Закону.

4. Под «предприятием с участием иностранного капитала» понимается совместное паевое китайско-иностранное совместное предприятие, совместное китайско-иностранное кооперационное предприятие и предприятие, основанные полностью на иностранном капитале, имеющие учреждения на территории КНР. Под «иностранным предприятием» понимаются иностранные компании, предприятия и другие экономические организации, занятые в производственной или коммерческой деятельности и имеющие доходы в Китае через свои организации и учреждения, созданные в этой стране.

5. Предприятие с участием иностранного капитала, имеющее свои учреждения в Китае, уплачивает установленный ему подоходный налог со своих доходов, получаемых внутри или за пределами КНР.

6. Облагаемый налогом доход предприятия с участием иностранного капитала, организации и учреждения, созданных ими в Китае и занятых в производственной и коммерческой деятельности, образуется путем вычета из совокупного дохода предприятия в текущем налоговом году себестоимости продукции, накладных расходов, а также убытков.

7. Подоходный налог с предприятия с участием иностранного капитала и подоходный налог с иностранного предприятия с доходов от производственной и коммерческой деятельности, созданных ими в Китае организаций и учреждений взимается по ставке в размере 30 %, местный налог взимается по ставке в размере 3 % от облагаемого подоходным налогом дохода.

8. Государство в соответствии с политической индустриализации поощряет иностранные инвестиции и способствует созданию предприятий, применяющих передовую технологию и оборудование и экспортирующих всю или основную часть своей продукции.

9. Подоходный налог с предприятия с участием иностранного капитала, созданного в специальных экономических зонах, иностранного предприятия, имеющего организации и учреждения в специальных экономических зонах, занятых в производственной или коммерческой деятельности, и предприятия с участием иностранного капитала производственного характера в зонах технико-экономического развития уплачивается по пониженной ставке в размере 15 %.

10. Если предприятие производственного характера, имеющее долю иностранного капи-

тала, создано в прибрежных экономических зонах или в одном из старых городских районов, в котором расположены специальные экономические зоны и зоны технико-экономического развития, подоходный налог уплачивается по пониженной ставке в размере 24 %. Подоходный налог предприятий с участием иностранного капитала, созданных в прибрежных экономических зонах, в старых городских районах городов, в которых расположены специальные экономические зоны или зоны технико-экономического развития, либо в других регионах, определенных Госсоветом КНР, и занятых в энергетике, транспорте, портовом хозяйстве, на верфях и в других областях, поощряемых государством, может быть уплачен по пониженной ставке в размере 15 %. Специальные правила в этой сфере устанавливаются Госсоветом КНР.

Таким образом, обобщая достаточно обширный опыт поддержки инвестиционной активности в Китае, можно сделать вывод о системности, долгосрочности перспектив налогового регулирования. В этой связи российская налоговая система имеет высокий потенциал, слабо реализуемый на текущий момент [5]. Даже те незначительные меры налоговой поддержки инвестиционной активности, имеющие место в период до 2008 г. на федеральном и региональном уровнях, в настоящее время упразднены или значительно урезаны в части льготирования. Такое положение дел усугубляет проблемы, вызванные низкой конкурентоспособностью российской экономики на мировом рынке, прежде всего, после вступления России во Всемирную торговую организацию.

1. Государственное регулирование рыночной экономики : учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. В. И. Кушлина. – М. : Изд-во РАГС, 2009. – 834 с.

2. Цзинлянь У. Экономическая реформа в КНР. – М. : Наука, 2012. – 346 с.

3. Паршаков Е. А. Экономическое развитие общества: концепция кооперативного социализма: историческое исследование. – М. : URSS, 2012. – 433 с.

4. Сяоцзю У. Китай привык опираться только на собственные силы // Республика. – 1999. – № 242. – С. 128–133.

5. Интрилигейтор М. Д. Чему Россия могла бы научиться у Китая при переходе к рыночной экономике. – URL: <http://rusref.nm.ru/indexpub166.htm> (дата обращения: 28.11.2013).

ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА¹

THE CONCEPT OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS

М.Г. Лабаджян, А.Ю. Каспарова
M.G. Labadzhyan, A.Yu. Kasparova

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (г. Москва)

Рассматриваются подходы к пониманию термина «корпоративная социальная ответственность», приводится модель формирования социальной ответственности бизнеса.

The article considers approaches to understanding of the term «corporate social responsibility», presents a model of forming the social responsibility of business.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, бизнес, социальная политика, международный стандарт.

Keywords: corporate social responsibility, business, social policy, international standard.

Российская Федерация, согласно ст. 7 Конституции, – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Поэтому любые преобразования в экономике, в том числе инновационные, должны быть тесно связаны с повышением уровня социальной ответственности бизнеса, в основе которой лежит взаимозависимость и взаимообусловленность экономической и социальной сторон деятельности организации.

Основные доводы против социальной ответственности бизнеса в России:

1. Снижение прибыли в краткосрочной перспективе.
2. Уменьшение размеров дивидендов.
3. Отвлечение ресурсов от основного бизнеса.
4. Увеличение затрат на производство.
5. Возможно снижение уровня заработной платы для компенсации затрат на социальные проекты.
6. Снижение конкурентных позиций национальных предприятий, так как иностранные конкуренты не несут подобных издержек.
7. Низкая активность населения страны в решении социальных проблем.

Основные доводы в пользу социальной ответственности бизнеса в России:

1. Высокая роль корпораций в развитии регионов.

2. Недостаток собственных ресурсов государства для проведения полноценной социальной политики.

3. Глобализация, заставляющая предприятия соблюдать международные нормы и стандарты.

4. Развитие партнерства и сотрудничества государства и бизнеса.

5. Усиление роли гражданского общества в государственном масштабе.

6. Усиление конкуренции, в том числе международной.

7. Глобализация рынка труда.

8. Усиление интереса потребителей к поведению компании в обществе.

9. Рост общественного движения и мероприятий правительства по защите окружающей среды.

10. Фактическое вмешательство корпораций в социально-политическую жизнь общества [1].

За рубежом социальная ответственность часто трактуется как самостоятельно взятое на себя бизнесом обязательство поддерживать устойчивое экономическое развитие через работу с работниками, их семьями, местным сообществом и обществом в целом с целью улучшения качества жизни путем действий, полезных как для бизнеса, так и для развития общества в целом [2].

¹ Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках государственного задания высшим учебным заведениям в части проведения научно-исследовательских работ на 2014–2016 гг., проект № 2378.

Институт исследований Всемирного банка социальную ответственность понимает двояко:

– как комплекс направлений политики и действий, связанных с ключевыми стейкхолдерами, ценностями и выполняющих требования законности, а также учитывающих интересы людей, сообщества и окружающей среды.

– как нацеленность бизнеса на устойчивое развитие.

Европейская Комиссия в своих документах опирается на самое широкое определение: «Корпоративная социальная ответственность по своей сути является концепцией, которая отражает добровольное решение компаний участвовать в улучшении жизни общества и защите окружающей среды» [3].

Современная мировая наука, обобщающая историю этого явления, начиная с трактовки Г. Боуэна, данной в 1953 г., определяет корпоративную социальную ответственность как «добровольный взнос бизнеса в развитие общества в социальную, экономическую и экологическую сферы, непосредственно связанные

с основной деятельностью, тем не менее, которые выходят за рамки определенного законом минимума» [4].

Сегодня концепцию корпоративной социальной ответственности стараются интегрировать в свою деловую активность, прежде всего, все большие российские компании и предприятия. Как показала практика, она имеет существенное влияние также на малый и средний бизнес.

Но при этом следует отметить, что в современных условиях существует широкое расхождение взглядов и отсутствие общей логической базы в трактовке и понимании корпоративной социальной ответственности. Своеобразным ядром служит концепция, выдвинутая А. Кэрллом [5], согласно которой главным критерием деления выступает уровень восприятия собственниками и руководителями идеи социальной ответственности предприятия. При этом выделяют три подхода к пониманию корпоративной социальной ответственности (рис. 1).

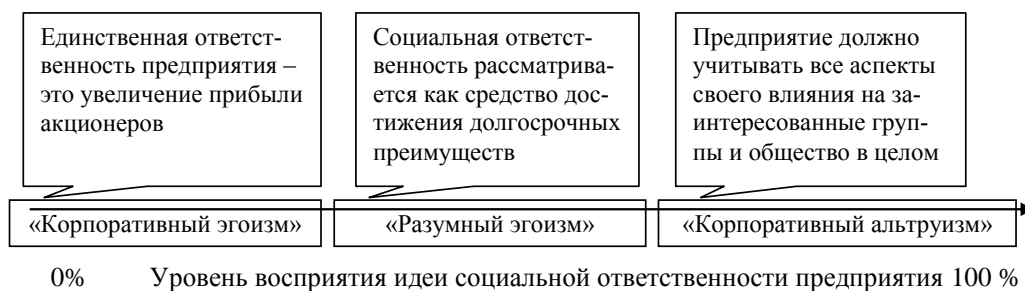


Рис. 1. Классификация подходов к пониманию корпоративной социальной ответственности предприятия [6]

Ключевым элементом понятия корпоративной социальной ответственности является осознанный, добровольный характер социально-ответственной деятельности, т. е. это добровольное стремление бизнесменов проводить такую политику, принимать такие решения и следовать таким направлениям деятельности, которые желательны с точки зрения целей и ценностей общества в социальной, экономической и экологической сферах и которые связаны напрямую с основной деятельностью компании, но выходят за рамки определенного законом минимума. Иными словами, это своеобразный общественный договор между бизнесом, потребителями и властью, цель которого – способствовать благу всего общества. Предприятие добровольно принимает на себя обязательства относительно реализации мероприятий, направленных на улучшение ситуации в сферах, которые непосредственно не

связанные с его коммерческой деятельностью. То есть в данном случае речь идет о деятельности, которая превышает определенные в законодательстве требования к работе предприятия.

В понятие корпоративной социальной ответственности традиционно включают:

- ответственность во взаимоотношениях с партнерами;
- ответственность в отношении потребителей;
- ответственную политику в отношении работников;
- экологическую ответственность;
- ответственность компании перед обществом в целом.

Необходимо заметить, что большая часть «ответственности» компаний соотносится со взаимодействием с людьми (работниками, по-

ставщиками, потребителями) и обществом как социальным институтом.

Социально ответственный бизнес в своих стратегических целях, в первую очередь, должен быть сориентирован на программы социальных инвестиций в персонал, и только после их реализации – на разрешение экологических и общечеловеческих проблем.

Социальная ответственность бизнеса носит многоуровневый характер:

1. Базовый уровень социальной ответственности бизнеса предполагает выполнение следующих обязательств: своевременная оплата налогов, выплата заработной платы, по возможности – предоставление новых рабочих мест (расширение рабочего штата).

2. Второй уровень социальной ответственности бизнеса предполагает обеспечение работников адекватными условиями не только работы, но и жизни: повышение уровня квалификации работников, профилактическое лечение, строительство жилья, развитие социальной сферы. Такой тип социальной ответственности бизнеса был условно назван «корпоративной ответственностью» [5].

3. Третий (высший) уровень социальной ответственности бизнеса предполагает благотворительную деятельность.

К внутренней социальной ответственности бизнеса можно отнести:

- безопасность труда;
- стабильность заработной платы;
- поддержание социально значимой заработной платы;
- дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников;
- развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;
- оказание помощи работникам в критических ситуациях.

К внешней социальной ответственности бизнеса можно отнести:

- спонсорство и корпоративная благотворительность;
- содействие охране окружающей среды;
- взаимодействие с местным сообществом и местной властью;
- готовность участвовать в кризисных ситуациях;
- ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров).

Недавно пережитый мировой экономический кризис подчеркнул насущность усиления программ корпоративной социальной ответственности и их превращения в фактор долго-

срочной экономической эффективности и социальной стабильности: они перешли из разряда перспективных инновационных проектов в стратегическую необходимость. Социально устойчивая организация в долгосрочном периоде является более конкурентоспособной во внешней организационной среде и более привлекательной для потенциальных клиентов, поставщиков и персонала организации. Модель формирования социальной ответственности бизнеса представлена на рис. 2.

Типы социальных программ:

- собственные программы компаний;
- программы партнерства с местными, региональными и федеральными органами государственного управления;
- программы партнерства с некоммерческими организациями;
- программы сотрудничества с общественными организациями и профессиональными объединениями;
- программы информационного сотрудничества со СМИ.

Мотивы социальной ответственности бизнеса:

1. Развитие собственного персонала, которое позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке.

2. Рост производительности труда в компании.

3. Улучшение имиджа компании, рост репутации.

4. Реклама товара и услуги.

5. Освещение деятельности компании в СМИ.

6. Стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе.

7. Возможность привлечения инвестиционного капитала для социально-ответственных компаний выше, чем для других компаний.

8. Сохранение социальной стабильности в обществе в целом.

9. Налоговые льготы.

Инструменты реализации социальных программ:

- благотворительные пожертвования и спонсорская помощь;
- добровольное вовлечение сотрудников компании в социальные программы;
- корпоративное спонсорство;
- корпоративный фонд;
- денежные гранты;
- социальные инвестиции;
- социальный маркетинг.

В настоящее время широкое распространение получили такие практические проявления ответственного ведения бизнеса, как социальные программы, диалоги с заинтересованными сторонами и корпоративные социальные отчеты. Многие предприятия разрабатывают и реализуют собственные социальные программы, поддерживают проекты, инициированные общественно-политическими структурами, оказывают благотворительную помощь учреждениям образования, здравоохранения, культуры, общественным организациям.

Необходимо подчеркнуть, что решение о внедрении программ корпоративной социальной ответственности должно быть принято не в силу веяния времени, а с позиции перспектив социально-ориентированных улучшений. Инновационный характер программ должен отражаться в тех стратегических усовершенствованиях, которые были внедрены и способствовали повышению качества и эффективности процессов функционирования организации, и в конечном итоге, отразились на качественных характеристиках общества.



Рис. 2. Модель формирования социальной ответственности бизнеса организации

Анализ существующих направлений и практик корпоративной социальной ответственности, а также механизмов взаимодействия компаний с заинтересованными сторонами позволяет реализовать переход от «социальных издержек» к «социальным инвестициям». Основными направлениями социальных инвестиций являются:

- помощь детским учреждениям;
- поддержка образования;
- поддержка учреждений науки, культуры, искусства;
- поддержка учреждений здравоохранения;
- поддержка развития спорта;
- поддержка ветеранов и инвалидов;

- развитие социальной инфраструктуры, реализация социальных программ;
- поддержка молодежных инициатив;
- содействие реформе жилищно-коммунальной системы;
- поддержка малого бизнеса;
- поддержка транспортной инфраструктуры;
- финансирование мероприятий, связанных с празднованием общенациональных, профессиональных, региональных и местных праздников;
- поддержка и реализация программ и мероприятий, направленных на укрепление престижа и роли семьи в обществе и государстве, защиту материнства, детства, отцовства;

– поддержка религиозных организаций.

Критерии оценки социальной ответственности бизнеса могут быть различными в зависимости от ряда факторов. Например, в каком регионе работает компания, какова ее величина, структура капитала и т. д. В качестве критериев может выступать оценка охраны окружающей среды, качества производимых товаров и услуг, отношений с работниками, активности в различных благотворительных программах. Очевидно, что эти критерии тем строже, чем выше уровень развития общества. Под воздействием внешних факторов организации вынуждены становиться информационно прозрачными и социально ответственными. Однако, это дает бизнесу и значительные преимущества. Как показывают исследования, серьезно улучшаются финансовые показатели тех компаний, которые закладывают социальную ответственность в свою миссию.

1. *Одегов Ю. Г., Абдурахманов К. Х., Котова Л. Р.* Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход : учебно-практическое пособие. – М. : Альфа-Пресс, 2011. – 752 с.

2. Доклад о социальных инвестициях в России за 2004 год / под общ. ред. С. Е. Литовченко. – М. : Ассоциация Менеджеров, 2004. – 80 с.

3. *The Challenges of Corporate Social Responsibility Towards Constructive Partnership.* – Brussels, 2000.

4. *Bowen H.* Social Responsibilities of the Businessman. – N.Y. : Harper & Row, 1953.

5. Корпоративная социальная ответственность. – URL: <http://undp.by/ru/undp/gcompact/res/>.

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ: ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ

DIFFERENTIATION OF POPULATION'S INCOME: CAUSES AND CONSEQUENCES

Е.А. Стукаленко

E.A. Stukalenko

Новосибирский государственный технический университет

Рассматриваются причины дифференциации доходов населения, ее влияние на социальные процессы. Приводятся показатели уровня дифференциации в современной России и предлагаются инструменты государственного регулирования доходов населения.

The article is devoted to the issue of differentiation of population's income. It examines the reasons for the differentiation, the impact of income differentiation of the social processes, gives the indicators of the level of differentiation in modern Russia and provides the tools of state regulation of population's income.

Ключевые слова: доходы населения, дифференциация, уровень дифференциации доходов.

Keywords: population income, differentiation, income differentiation.

На современном этапе развития в России сложилась ситуация, при которой средства массовой информации, научное сообщество и даже правительство постоянно акцентируют внимание на негативной картине в сфере дифференциации доходов населения, однако реальная

ситуация не улучшается, а даже ухудшается: богатые становятся богаче, а бедные беднее. По данным Росстата [1], за последнее десятилетие коэффициент Джини (Gn) имеет ярко выраженную тенденцию к увеличению, что показано в табл. 1.

Таблица 1

Коэффициент Джини в России с 2000 по 2012 гг.

Год	2000	2001–2002	2003	2004–2005	2006	2007	2008–2010	2011	2012
Gn	0,395	0,397	0,403	0,409	0,415	0,422	0,421	0,417	0,42

Существуют различные факторы, влияющие на дифференциацию доходов, которые сформулированы и структурированы в табл. 2. Помимо общепризнанных факторов – рыночной структуры, индивидуальных способностей и др., – мы считаем, что в современном мире все большую роль в усиливающейся дифференциации доходов и уровня жизни населения играют морально-этические нормы современного общества и территориальные различия в проживании.

Дифференциация доходов приводит к усиливающейся поляризации общества, возникновению антагонизма между людьми (при декларировании построения солидарного общества), что отрицательно влияет на качество жизни населения. Многие современные исследователи

уделяют внимание оценке влияния дифференциации доходов населения на социальные процессы, на различные аспекты человеческой жизни. Например, существует точка зрения, что «вместо того чтобы устраивать железнодорожную, авиационную и почтовую блокады, недружественное государство можно ослабить иным способом – помочь развитию его экономики. Но только так, чтобы население враждебной державы как можно сильнее расслоилось по доходам». К такому выводу пришли экономисты Техасского университета в Остине Д. Гэлбрейт, К. Прист и Дж. Пёрселл. По их оценке, с 1715 г. до наших дней в 81 % войн победу одерживали страны, где доходы распределены более равномерно, чем у противника [2]. Равномерность распределения доходов населения, как выяс-

нилось, является самым серьезным индикатором боевого духа. В исследовании «Неравенство доходов и социальная дисфункция», проведенном Р. Уилкинсоном и К. Пикетт, выявлена корреляция дифференциации доходов и некоторых социальных явлений [3]. Обобщенные результаты их исследований представле-

ны в табл. 3. Ученые обнаружили связь между неравенством и продолжительностью жизни в странах с высокой дифференциацией доходов: средняя продолжительность жизни оказалась на 5–10 лет ниже аналогичного показателя в странах с умеренной и низкой дифференциацией.

Таблица 2

Факторы дифференциации доходов населения

<i>Факторы дифференциации доходов</i>	<i>Примеры</i>
<i>Особенности социально-экономической среды</i>	
Рыночная структура	Рынки несовершенной конкуренции, особенно олигополия и монополия; спрос и предложение труда разной квалификации
Территориальные факторы	Неравенство между городом и селом, региональные и отраслевые различия
Экономические циклы	Безработица
Неравномерная адаптация населения к меняющемуся спектру экономических возможностей	Неравномерное распределение выгод от приватизации государственного имущества
Институциональная организация экономики	Институционально-обусловленные преимущества положения одних социальных слоев по отношению к другим: статусная дифференциация; наличие институтов, регулирующих социально-трудовые отношения; уровень ионизации
Демографические факторы	Влияние пола, возраста, национальности и различия в мобильности населения
Морально-этические нормы общества	Воспитываемое мировоззрение и ценности, выбор способов экономического и социального поведения
Система налогообложения	Прогрессивное, пропорциональное, регрессивное налогообложение. Налоги на собственность и наследство.
<i>Особенности индивидуального характера</i>	
Унаследованные факторы	Врожденные способности, наследство и инвестиционные возможности
Накопленный человеческий капитал	Образование, деловые и профессиональные навыки, отношение к рискам, здоровье
Тип семьи	Иждивенческая нагрузка
Связи	Протекция, рекомендация, трудоустройство «своих», предоставление неформальной характеристики рабочего места
<i>Особенности непредвиденного характера</i>	
Случайности	Удача, крупные выигрыши, несчастья, фондовые рынки
Социальные, политические и природные потрясения	Неожиданная инфляция

Таблица 3

Связь между дифференциацией доходов населения и социальными явлениями

<i>Социальное явление, проблема</i>	<i>Взаимосвязь</i>	
	<i>международное сравнение</i>	<i>по штатам США</i>
Убийства (взрослое население); преступления с применением насилия; имущественные преступления; ожирение (взрослое население) и избыточный вес (дети); оценки по математике и чтению; подростковая беременность; доля заключенных	значительная	
Убийства (несовершеннолетние); процент граждан, не окончивших школу; расизм; психические заболевания (дети)	нет данных	значительная
Конфликты с участием малолетних; злоупотребление наркотиками; социальная мобильность	значительная	нет данных
Курение, самоубийства, злоупотребление алкоголем	незначительная	
Психические заболевания (взрослые)	значительная	незначительная

Кроме этого, успешность любого вида государственной политики в той или иной степени зависит от уровня и распределения доходов. Например, при осуществлении политики национальной безопасности в России в качестве внутренних угроз экономической безопасности рассматривается увеличение имущественной дифференциации населения, повышение уровня бедности, возрастание неравномерности социально-экономического развития регионов. Региональная политика, являясь сферой деятельности государства в области системного решения проблем отдельных территорий страны и пространственного размещения производственных ресурсов, по существу, становится политикой перераспределения доходов для повышения экономической активности и улучшения условий жизни населения регионов. Успешность инновационной политики напрямую связана с уровнем человеческого капитала, который в свою очередь напрямую зависит от уровня доходов населения и доступности социально-культурных благ.

Современное общество находится в поисках новых инструментов снижения поляризации доходов, однако наиболее действенными и эффективными инструментами государственного регулирования доходов в развитых странах традиционно остаются: регламентация доли заработной платы в ВВП, которая законодательно резервируется на все виды обязательного социального страхования; установление минимального размера оплаты труда (МРОТ) и иногда – верхнего порога заработной платы для предотвращения чрезмерной поляризации доходов (например, доходы топ-менеджеров компаний); прогрессивная шкала налогообложения на доходы физических лиц (НДФЛ) и налога на собственность; трансферты в денежной и натуральной форме [4]. В зависимости от политических и социальных особенностей страны, инструменты государственного регулирования используются в различных сочетаниях и пропорциях. Назвать лучшую политику снижения дифференциации невозможно – она варьируется для разных государств и разных временных периодов.

На современном этапе развития России государственная политика регулирования доходов осуществляется только в области сокращения абсолютной бедности. Из всего многообразия инструментов в сфере государственной политики доходов населения в России используется только инструмент МРОТ. В результате уровень дифференциации доходов в России начиная с 2001 г. остается самым высо-

ким из всех экономически развитых стран мира. Более высокий уровень дифференциации доходов населения, чем в России, наблюдается только в таких странах, как Македония, Филиппины, Нигерия, Китай, Южно-Африканская Республика, Боливия, Бразилия, Мексика и Чили [5]. При этом необходимо отметить, что по мнению многих исследователей уровень дифференциации доходов населения официальной статистики отличается от действительного в меньшую сторону. Для формирования более адекватной информационно-методической подсистемы государственного регулирования доходов населения в России более правильным было бы вместо среднего показателя использовать медианный показатель доходов населения и изменить шкалу для анализа распределения доходов, увеличив верхнюю границу. Согласно ежегодному докладу *The World Wealth Report 2012*, в России количество миллионеров, чьи официальные доходы превышают 1 млн дол., составляет 136 тыс. человек (91 долларовый миллионер на 10 тыс. населения или каждая 475 семья), а число долларовых миллиардеров, по данным журнала *CEO*, в 2013 г. выросло до 131 чел. На основе этой информации становится очевидным, что информация по доходам и их распределению (с границей верхнего интервала в 35 000 руб.) в статистике России представлена только для низкодходных групп населения. В целях формирования оценки дифференциации по доходам с учетом территориального фактора, очень значимого для России, целесообразно соизмерять доходы населения с учетом паритета покупательной способности рубля в регионах [6].

Несмотря на закрепленную Конституцией России концепцию социальной модели, в реальной жизни она не реализована. А. Подберезкин, например, пишет: «Складывается впечатление, что правящая элита боится назвать вещи своими именами, придавая понятию "Социальное государство" порочно абстрактный характер» [7]. Значения социально-экономических индикаторов в России не соответствуют показателям социальной модели (см. табл. 4).

Экономическая политика в современной России имеет выраженный макроэкономический подход, ориентированный на финансовую стабилизацию и игнорирующий социальную составляющую. В целом для России характерна не социальная модель государства, а субсидиарная, при которой обеспечивается перераспределение социальных расходов в пользу самых уязвимых групп населения и сокращение социальных трансфертов семьям, имеющим

доход выше прожиточного минимума (ПМ). С 2010 г. наметилось снижение доли ВВП, выделяемой как на конечные коллективные услуги, так и на социальные трансферты в нату-

ральной форме, что способствует ограничению доступа граждан к социально-значимым благам и не способствует повышению качества жизни основной массы населения.

Таблица 4

Социально-экономические показатели

Наименование показателей	Значение	
	Социальная модель	Россия в 2010–2012 гг.
Расходы общества на заработную плату	40–60 % ВВП	Оплата труда (включая скрытую, отчисления на социальное страхование и смешанные доходы) – 50,4 %, при этом официальная оплата труда – 36,1 % [8]
Расходы на систему социальной защиты	не менее 20–25 % ВВП	Социальные трансферты в денежной форме – 12,7 %; социальные трансферты в натуральной форме – 9,2 % [9]
Расходы на здравоохранение	7–9 % ВВП	Расходы государства на конечное потребление в сфере здравоохранения и спорта – 3,23 %, в том числе на коллективные услуги здравоохранения и спорта – 0,18 % [9]
Расходы на образование	4–6 % ВВП	Расходы государства на конечное потребление в сфере образования – 3,6 %, в том числе коллективные услуги образования – 0,84 % [9]
Дифференциация доходов населения	Коэффициент фондов ≤ 10	Коэффициент фондов – 16,4 раз, коэффициент Джини – 0,42 [1]

В настоящее время в России уровень дифференциации доходов населения уже действительно представляет угрозу национальной экономической безопасности. Необходимо активизировать политику по снижению уровня дифференциации доходов на всех фазах их формирования. Проанализировав возможные риски при корректировке инструментов первичного распределения, мы считаем, что в России необходимо: изменить структуру присвоения ВВП в пользу оплаты труда, определив, в первую очередь, на законодательном уровне квоты труда, государства и капитала; расширить корзину ПМ до уровня обеспечения современных социальных потребностей человека; довести МРОТ до рекомендуемого Международной организацией труда стандарта – 130 % величины ПМ. В силу высокого различия в уровне жизни в регионах, смягчить возможные отрицательные последствия повышения МРОТ можно дифференцированным механизмом его установления в регионах. Мы считаем социально не оправданным занижать МРОТ работников бюджетной сферы в регионах с высоким ПМ для трудоспособного населения и установленным региональным МРОТ с учетом этого фактора. Целесообразно ограничить доходы руководителей госкомпаний и законодательно установить возможные границы превышения доходов топ-менеджеров над средними доходами наемных работников одной и той же корпорации; четко сформулировать закон об обязанности руко-

водителей всех форм собственности осуществлять индексацию заработной платы. На фазе перераспределения доходов мы считаем целесообразным внедрение прогрессивной шкалы НДФЛ. Практически не приведет к сокращению теневых доходов, существующая пропорциональная шкала НДФЛ значительно усиливает социальную напряженность в обществе. Установив прогрессивную шкалу НДФЛ, не ухудшающую положение населения срединных квинтильных групп, увеличив ставку НДФЛ на 5,2 % только на официальные доходы 4-ой и 5-ой квинтильных групп населения (т. е. сделать 18,2 %) и перераспределив в пользу несостоятельного населения, можно решить проблему абсолютной бедности и значительно сократить уровень дифференциации доходов [6]. Необходимо обратить особое внимание на положение семей с детьми 1–3-й квинтильных групп, и, возможно, освободить от уплаты подоходного налога на период достижения детьми совершеннолетнего возраста. На фазе конечного потребления для приближения к параметрам социального государства необходимо увеличить государственные расходы на социальные цели и законодательно установить на уровне не ниже минимальных стандартов, рекомендованных международными организациями: например, совокупные затраты на медицинскую помощь – не менее 8 % ВВП, а расходы на образование – не менее 5 % ВВП. Предоставление социальных трансфертов в нату-

ральной форме в виде государственного жилья может повысить привлекательность регионов, нуждающихся в квалифицированной рабочей силе.

Повышение качества жизни населения является главной целью развития современного общества. Необходимым элементом государственной политики повышения качества жизни является регулирование доходов населения, так как чрезмерная дифференциация доходов вызывает социальное напряжение в обществе, формирует неравные социальные возможности индивидов и тормозит повышение качества жизни и построение инновационной экономики.

1. Распределение общего объема денежных доходов и характеристики дифференциации денежных доходов населения / Федеральная служба государственной статистики. – URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/bednost/tab1/1-2-2.htm (дата обращения: 22.11.2013).

2. *Попов М.* Равенство или смерть // *Smart Money*. – 2006. – № 30. – С. 15–16.

3. *Wilkinson R. G., Pickett K. E.* Income Inequality and Social Dysfunction. – URL: <http://www.equalitytrust.org.uk/docs/social-dysfunction.pdf> (дата обращения: 14.05.2012).

4. Growing Unequal? Income distribution and poverty in OECD countries, 2008. – URL: http://www.mzv.sk/App/wcm/media.nsf/vw_ByI

D/ID_CBD2FABFAB495B52C1257648003959F2_SK/\$File/Growing%20Unequal.pdf (дата обращения: 05.10.2013).

5. Россия и страны мира – 2012 г. / Федеральная служба государственной статистики. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_39/IssWWW.exe/Stg/05-04.htm (дата обращения: 23.11.2013).

6. *Литвинцева Г. П., Стукаленко Е. А., Воронкова О. В.* Дифференциация доходов населения и государственная политика ее снижения в Российской Федерации : монография. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2012. – 340 с.

7. *Подберезкин А.* Национальный человеческий КАПИТАЛЬ. Т. 3. Кн. 2. Идеология русского социализма и стратегия национального развития. – М. : Изд-во МГИМО, 2011. – С. 123. – URL: <http://viperson.ru/data/201106/tom3book6.pdf>.

8. Труд и занятость в России – 2011 / Федеральная служба государственной статистики. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_36/IssWWW.exe/Stg/d2/08-06.htm (дата обращения: 04.12.2012).

9. Расходы на конечное потребление сектора государственного управления по функциям в 2005–2009 гг. // Национальные счета России в 2003–2010 годах / Федеральная служба государственной статистики. – URL: www.gks.ru/bgd/regl/b11_15/IssWWW.exe/Stg/%3Cextid%3E/%3Cstoragepath%3E::|2.4.6.xls.

РЫНОК КНИЖНОЙ ПРОДУКЦИИ КАК ПОЛИГОН ФОРМИРОВАНИЯ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ

THE MARKET OF BOOK PRODUCTION AS A GROUND OF THE FORMATION OF THE NEW ECONOMY

О.М. Рой
O.M. Roy

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Рассматриваются современные тенденции на рынке книжной продукции, роль издательского дела в формировании новой экономики, экономики знаний, подчёркивается необходимость формирования интеллектуальной культуры общества, стимулирования публикации научных монографий, исследовательских проектов, позволяющих получить более адекватные представления о процессах, лежащих в основе общественных изменений.

The article deals with modern trends in the market of book production. It examines the role of publishing in shaping the new economy and the knowledge economy, emphasizes the necessity of formation of the intellectual culture of the society, stimulation of scientific publications, monographs, research projects, that allow to obtain a more adequate understanding of the processes underlying social change.

Ключевые слова: новая экономика, экономика знаний, издательская деятельность, рынок книжной продукции, научные журналы, региональные издательства.

Keywords: new economy, knowledge economy, publishing activity, the market of books, scientific journals, regional publishing house.

В настоящее время мир переживает период, связанный с резким увеличением ценности знаний и их влияния на возможности экономического роста. Осознание этого феномена послужило основанием говорить о новой экономике, в которой интеллектуальный вклад человека в производство оказывает решающее воздействие на его рентабельность и перспективы развития. Формирование новой экономики связывают с созданием «экономики знаний», о концептуальных началах которой возвестил австроамериканский ученый Фриц Махлуп ещё в 1962 г. применительно к одному из секторов экономики. Одним из признаков новых тенденций в экономике является то, что инвестиции в знания сегодня растут значительно быстрее, чем инвестиции в основные фонды: в странах – членах Организации экономического сотрудничества и развития (OECD) в 1990-е гг. – в среднем на 3,4 % в год против 2,2 %. Из всего объема знаний, измеренном в физических единицах, которым располагает человечество, 90 % получено за последние 30 лет, так же и 90 % из общего числа ученых и инженеров, подготовленных за всю историю цивилизации, – наши современники [1]. Это обстоятельство можно оценивать как явное свидетельство перехода от экономики, базирующейся на использова-

нии природных ресурсов, к экономике, основанной на знаниях.

Одним из важнейших условий перехода к новой экономике является повышение уровня интеллектуальной культуры граждан, обеспечить который можно за счёт формирования соответствующей инфраструктуры, содействующей созданию и распространению знаний. Одним из важнейших источников повышения интеллектуальной культуры общества и формирования инфраструктуры для развития новой экономики является издательская деятельность, по уровню и качеству развития которой можно судить о степени подготовленности страны к восприятию новых тенденций.

Много лет Россия считалась одной из наиболее «читающих» стран мира, что подтверждало высокий культурный уровень населения и свидетельствовало о значительном творческом потенциале страны и стремлении людей получать необходимую для них информацию. Однако, тенденции последних лет заставляют усомниться в этом, поскольку интерес к чтению стал заметно охлаждаться, а степень невежества значительной части населения стала вызывать существенную тревогу. Согласно опросам, озвученным Президентом РАН В. Фортовым, не менее 35 % населения страны счита-

ют, что Солнце вращается вокруг Земли. И это не единственное свидетельство угрожающего невежества, существенно ограничивающего возможности страны в построении новой экономики. Успокаивать в этой ситуации может только то, что в других, даже высокоразвитых странах мира, ситуация не лучше. И поэтому возникает вопрос, а насколько данная тенденция является устойчивой и может ли она противодействовать стремлению России создать предпосылки для формирования высокоэффективной экономики? Одни эксперты не видят в этом ничего страшного, считая, что повышение фиксируемого социологами уровня невежества вызвано усиливающей лавиной поступающей в общество информации и реакцией людей отказать от непрактичного знания, освободив свою мыслительную ёмкость для освоения узкоспециализированной информации. Другие эксперты считают, что снижение читательского интереса и падение общей культуры человека являются провозвестниками серьёзного кризиса, способного привести к катастрофическим последствиям, вызванным утратой целостности научного восприятия мира и ослаблением коммуникативных функций науки.

Несмотря на то, что результаты этого спора ещё явно не просматриваются, в практических решениях правительств отдельных стран явно прослеживается ориентация на сокращение расходов на содержание и развитие общекультурных компетенций и расширяющуюся поддержку технологических, узкоспециализированных направлений, нацеленных на модернизацию экономической базы государства и развитие её производственной базы. Видимо, это обстоятельство заставило российское правительство кардинально сократить финансирование научных проектов гуманитарной и социально-экономической направленности, а соответствующие этим направлениям вузы поставить в ситуацию физического выживания.

Определённую возможность в оценке тенденций интенсивности использования научно-технической информации может предоставить анализ рынка книжной продукции, выступающего средством аккумуляции знаний и способом его распространения. Однако, перевод большого количества бумажных источников в цифровую форму и невозможность статистического учёта реального пользования информационными ресурсами посредством разнообразных гаджетов не позволяют точно измерить масштаб преобразований, происходящих в этом секторе. Хотя некоторые оценки можно сделать. Так, согласно оценкам SmartMarketing, в

2009 г. общий объем продаж устройств чтения электронных книг на российском рынке составил 189 000 шт (с учетом устройств всех типов и категорий, включая ридеры с экранами на базе e-ink, и ЖК-технологии) [2]. Судя по всему, объёмы продаж «электронных читалок» будут стремительно расширяться. Определенные ограничения этим тенденциям могут составить только жёсткие «антипиратские» законодательные инициативы и наличие институциональных ресурсов по их поддержке.

Что касается бумажной продукции, то, по данным Российской книжной палаты, ситуация с традиционной печатной книгой постоянно ухудшается. В 2012 г. наблюдалось как уменьшение количества названий книг и брошюр, так и осязаемое сокращение общего тиража: 116 888 названий и 540,5 млн экз. в 2012 г. против 122 915 и 612,5 млн соответственно в 2011 г. В процентах это снижение составляет 4,9 % для количества названий и 11,8 % для тиражей. В целом ситуация в России соответствует общемировым тенденциям развития издательского дела в экономически развитых и развивающихся странах со стабильной или уменьшающейся численностью населения. В 2012 г. среднестатистический тираж составлял 4 624 экз., в 2011 г. – 4 983 экз., в 2009 г. – 5 371 экз., в 2010 г. – 5 616 экз. Среди тиражных групп по количеству названий доминируют две категории изданий, а именно – малотиражные (до 500 экз.) и среднетиражные (до 5 тыс. экз.). К первой группе относится основная часть научных и краеведческих изданий, произведений прозы и поэзии начинающих авторов, внутривузовских пособий и узкоспециализированных книг и брошюр; на их долю по названиям приходится 43,2 % (в 2011 г. – 44,6 %) книг и брошюр. Ко второй из названных групп относится практически вся научно-популярная книга, общеузовские учебники центральных издательств, словари, справочники, произведения отечественной и зарубежной беллетристики, предназначенные для серьёзного чтения. Эта группа составляет 26,9 % названий книг и брошюр.

По удельному весу тиражей, как обычно, лидируют издания массового спроса – произведения основных развлекательных жанровых разновидностей, выпускаемые тиражом от 10 тыс. до 50 тыс. экз. Они дают 35,0 % всех тиражей, хотя по количеству названий их доля в общей массе изданий составляет всего 6,3 % [3].

Обозначившаяся во многих странах тенденция по снижению интереса к чтению и появление «электронных книг» значительно уда-

рила по традиционным методам тиражирования книжной продукции. По мнению экспертов, книжный рынок в России сокращается на 5–7 % в год, тогда как в зарубежных странах – только на 2–3 %. В США и Европе падение продаж бумажных копий компенсируется ростом книжной онлайн-торговли. Этому сопутствует утверждение крупных онлайн-игроков, типа Amazon, которые способствуют существенному расширению сегмента. Данной тенденции ещё сопутствуют и серьёзные трудности издательского бизнеса, вызванные удорожанием сырьевой базы и затрат на продвижение и дистрибуцию. Происходит заметный рост затрат на продвижение товара и увеличение цен на продукцию на бумажных носителях. В структуре цены на книжную продукцию только 20 % приходится на полиграфические услуги и бумагу и 10 % – на авторский гонорар; гораздо большая доля – около 50 % – составляет наценка розничных сетей, редакционно-издательские затраты (10 %) и 10 % – дистрибуции [4].

Анализ статистических данных РКП подтверждает тенденцию на изменение структуры выпуска тематических и целевых категорий изданий, с одной стороны, подтверждающую курс на удовлетворение государственных и общественных потребностей в формировании национальных традиций в области образования и культуры, а с другой – на значительное снижение тиражей общеобразовательных изданий. Например, количество наименований художественной литературы за 2012 г. заметно уменьшилось по сравнению с предшествующим годом – на 1,7 тысячи (16 624 названий против 18 305 в 2011 г.). Показатели для детской литературы почти не изменились и даже чуть выросли: 10 413 в 2012 г. и 10 023 названий в 2011 г. В 2012 г. литература, представляющая «неразвлекательный» сектор (учебная, учебно-методическая, научная, научно-популярная, познавательная, справочная, а также официальная и нормативно-производственная литература), охватывала значительно большую часть книг и брошюр как по количеству названий, так и по тиражам. Количество изданий только политической и социально-экономической направленности составило более четверти всех названий за год. Ещё столько же пришлось в целом на долю естественнонаучной, технической, сельскохозяйственной и медицинской литературы. Чуть меньшая доля – около 22 % – приходится на литературу по образованию, культуре, СМИ, по филологическим наукам и искусству.

В то же время издательское дело остаётся достаточно прибыльным направлением бизнеса. Если в СССР насчитывалось не более полутора сотен издательств по всей стране, то в настоящее время ежегодно появляется на свет около 1,5 тыс. частных издательств, а число издаваемых каждым из них за год книг может достигать до 100 тыс. экземпляров. Информационные технологии позволили значительно сократить производственные издержки тиражирования изданий и, по некоторым оценкам, рентабельность этого бизнеса может достигать от 30 до 100 %. Вот только значительную часть своей прибыли издательства получают не от издания научной или даже художественной литературы, а от тиражирования политических и рекламных проспектов. Содержать полиграфическую базу и осуществлять производство продукции собственными силами отваживаются далеко не все. Так, одно из крупнейших российских издательств, издательская группа «Олма Медиа Групп» закрыла свое печатное производство в Москве и открыла его в Китае с объёмом ежемесячного тиража в 1,2 млн книг. В Москве многие производства, в том числе и полиграфическое, свернули в соответствии с программой вывода промышленных предприятий за пределы города [5]. Какую нужно иметь рентабельность производства, чтобы окупить затраты на транспортировку продукции, произведенной за тысячи километров до рынков сбыта?!

В настоящее время обеспечивать рентабельность производства могут только крупные издательства, обладающие собственной системой распространения продукции. Поэтому примечательной чертой нашего времени становится слияние ведущих издательств и книготорговых сетей, что способствует монополизации этого сектора экономики и его ориентации на коммерчески выгодные проекты.

В настоящее время сектор «неразвлекательной» книжной продукции, имеющей коммерческую привлекательность, определяется главным образом учебной литературой, разнообразию номенклатуры которой способствовали тенденции в развитии высшего профессионального образования последних 15 лет. Действие федеральных государственных образовательных стандартов, вызвавших унификацию согласованных в масштабах страны требований к содержанию учебных пособий и учебников, сделало массовое издание учебной литературы по унифицированным наименованиям вполне выгодным. Данное обстоятельство оказало содействие развитию издательств,

специализирующих исключительно на издании учебной и деловой литературы – «Питер», «Юнити-Дана» и пр. Сокращение числа монографий в портфеле издательств было компенсировано ростом тиражей учебной литературы, издание которой оказалось более коммерчески выгодным мероприятием, нежели выпуск узкоспециализированных научных работ. В этих условиях практически выпадает сегмент научной литературы, спрос на которую оказывается весьма ограниченным и не окупающим больших затрат на издание и дистрибуцию печатных изданий. Поэтому жанр научных монографий постепенно вытесняется из номенклатуры печатных изданий даже там, где он занимал ведущее место. Большинство авторов монографических работ были вынуждены для издания своего труда переводить его в статус научного пособия, привлекательный для издательства, ориентированных на рынок.

Последним оплотом академической научной продукции остаётся издательство «Наука». В соответствии с постановлением Президиума РАН от 30 июня 1992 г., Российская академия наук, издательство «Наука» и американское издательство «Плейадес» учредили и создали Международную академическую издательскую компанию «Наука», основная за-

дача которой – без уступки прав иностранным фирмам переводить и выпускать академические журналы.

С конца 2005 г. технологической платформе eLIBRARY.RU реализуется полнотекстовая коллекция российских научных журналов. Издания представлены в системе в двух форматах – библиографические описания и аннотации к статьям или полные тексты статей. База данных комплектуется источниками от различных издательств, включая ведущие академические организации: Академиздатцентр «Наука» (154 журнала), Издательство Сибирского отделения РАН (21 журнал), Санкт-Петербургская издательская фирма «Наука» РАН (29 изданий), а также институты РАН и научные общества, ассоциированные с Академией наук. Ежегодно все организации РАН выпускают свыше 660 журналов, из которых более 400 относятся к категории научных и аналитических изданий. Около 260 наименований составляют библиографические и реферативные журналы, выпускаемые ИНИОН РАН и ВИНТИ РАН [6]. Структура издаваемых журналов по научным направлениям представлена в табл. На конец декабря 2013 г. на платформе E-Library было зарегистрировано 2 192 российских журналов и 9 443 – зарубежных.

Группы журналов, выпускаемых Академиздатцентром «Наука» РАН, по тематическим направлениям [7]

Группы журналов по тематическим направлениям	Количество		Доля в общем массиве, %
	названий	номеров в год	
Общеакадемические межотраслевые научные журналы	2	48	3,9
Научные специализированные журналы в том числе:	145	1138	91,7
Физико-математические науки	29	300	24,2
Технические науки	14	98	7,9
Химические науки и науки о материалах	22	190	15,3
Науки о Жизни	35	248	20,0
Науки о Земле	18	118	9,5
Гуманитарные и общественные науки	27	184	14,8
Научно-популярные журналы	7	54	4,4
Всего	154	1240	100

По части журнальных статей, тиражи бумажных подписок в среднем снизились за 2008–2012 гг. на 32,1 %. Несмотря на то, что в мире также имеет место снижение бумажных подписок за счёт резкого увеличения подписок электронных версий, в России количество подписок на электронные версии изменяется медленно и для разных журналов по-разному [8].

В зарубежных странах показатель охвата источников научной информации заметно выше. На сегодняшний день в базе данных Scopus содержится информация из 31 234 рецензируемых научных журналов, в то время как в Web of Science – 19 538. Из этих двух массивов 15 189 журналов индексируются в обеих базах данных, что составляет примерно три четверти массива Web of Science и половину массива Scopus

[9]. В США в настоящее время выходит около 20 % всех научных изданий в мире. Если в 1860 г. там издавалось всего 200 научных журналов, то между 1890 и 1900 г. число их уже удвоилось. Концентрация капитала и усиление конкуренции вызвали значительный рост численности научно-технических работников, что, в свою очередь, привело к резкому увеличению количества научных изданий и одновременно к их более узкой специализации [10].

Снижение тиражей научных журналов связано с низким спросом на научную продукцию в России вследствие сложившейся в стране структуры производства и высокого уровня монополизации отдельных отраслей. В то же время экономика России, за исключением единичных отраслей, является обособленной, что накладывает свой отпечаток и на низкую долю участия российских учёных в международных проектах. Многолетняя изоляция страны от европейских традиций сделала российскую систему научного производства достаточно автономной, ориентированной на проблемы с локальной пропиской. Отставание российских учёных по их доли в публикациях в ведущих иностранных журналах связано и с тем, что большинство иностранных издателей не заинтересовано в освещении на своих страницах российских проблем и допускает задержку в публикациях российских авторов, что существенно ограничивает оперативность распространения научной информации и удерживает российских авторов от необходимости публикаций в иностранных изданиях, в то время как оторванность отдельных направлений науки от зарубежных стандартов, особенно в области социально-экономических наук, углубляет это отставание. Социально-экономическая и гуманитарная сферы отечественной науки, на которые приходится основной прирост научной продукции (в среднем до 25 % от общего числа изданий), ещё слабо интегрированы в мировую науку и не могут рассматриваться ею в качестве своих привилегированных партнёров.

В России издание научной литературы всегда имело высокую степень централизации. Однако, в последние годы ситуация стала меняться. Так, несмотря на то, что доля академического книгоиздания в массиве всего выпуска книг в стране занимала более 1,3 %, а в объёме научного книгоиздания в начале 2000 г. этот показатель составил почти 35 %, в дальнейшем это значение стало снижаться вместе с развитием издательской деятельности в региональных университетах. И сегодня большая часть научной литературы публикуется

именно в региональных издательствах и вузах. Из этого вытекает два следствия – одно положительное, другое – отрицательное. Положительное связано с тем, что издание монографической литературы на региональном уровне является более оперативным и востребованным, тогда как отрицательное – вызвано недостаточным контролем за качеством таких изданий. А там, где это качество является приемлемым, распространение издательствами за пределы региона наработок своих учёных является почти невозможным из-за разрушения дистрибутивной сети книжной торговли.

Вместе с тем следует признать положительную тенденцию на расширение роли региональных издательств в производстве научной продукции. Определённым недостатком этой тенденции является отсутствие комплексной книгоиздательской региональной политики, интегрированной в стратегию социально-экономического развития регионов. К сожалению, многие региональные власти не рассматривают вузовскую и академическую науку в качестве достойного партнёра в достижении запланированных стратегических ориентиров. Тем не менее, именно региональное книгоиздательство позволит компенсировать действие отрицательных тенденций на рынках тиражирования научной продукции. Для этого региональными органами власти должна быть разработана комплексная программа развития региональной науки, обеспеченная серьёзными материальными ресурсами. Её составными частями должны стать выработка приоритетных направлений развития науки в регионе, формирование источников грантовой поддержки наиболее актуальных исследовательских проектов, программа издания научной и художественной литературы.

1. Макаров В. Л. Экономика знаний: уроки для России // Вестн. Российской Академии наук. – 2003. – Т. 73. – № 5. – С. 450. – URL: <http://vivovoco.rsl.ru/VV/JOURNAL/VRAN/SESSION/VRAN5.HTM>.

2. Российский рынок электронных «читалок»: итоги 2009 г. – URL: http://www.smart-marketing.ru/ebook_year_2009.

3. Кириллова М. А., Сухоруков К. М. Углубляющийся кризис: книгоиздание России в 2012 г. – URL: http://www.bookchamber.ru/content/stat/stat_2012.html.

4. Новиков О. Больше не надо идти на бессмысленную покупку авторов. – URL: http://forum.fantasy-worlds.org/publ/oleg_novikov_

bolshe_ne_nado_idti_na_bessmyslennuju_pokupku_avtorov/9-1-0-1130.

5. *Калабеков И. Г.* Российские реформы в цифрах и фактах. – М. : Русаки, 2010. – С. 725.

6. МАИК «Наука / Интерпериодика» : сайт. – URL: <http://www.maik.rssi.ru>.

7. Издания и издательства Российской академии наук. – URL: <http://www.ras.ru/publishing.aspx>.

8. *Молодин В. И., Елепов Б. С.* О научно-исследовательской деятельности СО РАН в

2008–2012 гг. // Наука в Сибири. – 2013. – 21 марта. – С. 6–8.

9. *Заксман. Г.* Индексы научного цитирования. – URL: <http://polit.ru/article/2012/10/26/quotation/>.

10. Место специализированной периодики в прессе США. – URL: <http://rudocs.exdat.com/docs/index-183936.html?page=4>.

ИНФРАСТРУКТУРА ОТРАСЛЕВЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ: СОДЕРЖАНИЕ И СПЕЦИФИКА РАЗВИТИЯ

THE INFRASTRUCTURE OF SECTORAL AND REGIONAL MARKETS: THE CONTENTS AND SPECIFICITY OF DEVELOPMENT

Л.Н. Русакова

L.N. Rusakova

Тюменский государственный университет

Выделено функциональное назначение рыночной инфраструктуры, дана краткая характеристика отраслевых и региональных рынков, выявлены основные условия становления и развития отраслевых и региональных рынков, рассмотрена роль институтов рыночной инфраструктуры и определена их классификация по видам деятельности.

The article highlights the functionality of the market infrastructure. It also contains the brief characteristic of sectoral and regional markets, identifies the main conditions for the formation and development of sectoral and regional markets, examines the role of the market infrastructure institutions and determines their classification by type of activity.

Ключевые слова: рынок, инфраструктура, отрасль, регион, система, экономика, отношения, механизм, отрасль, институт.

Keywords: market, infrastructure, industry, region, system, economy, relationships, gear, industry, institute.

Экономический анализ инфраструктуры отраслевых и региональных рынков позволяет выразить многообразие типов рыночных структур, которые характеризуют отраслевой и региональный аспект.

Основой формирования и функционирования рыночной инфраструктуры должны выступать следующие методологические принципы:

1. Принцип функциональной связи экономических действий институтов рыночной инфраструктуры.

2. Принцип единства внутрисистемных отношений рыночной инфраструктуры, примененный к ее внутренней структуре и учитывающий взаимопереплетение с ее внешней средой.

3. Принцип системного взаимодействия субъектно-объектных отношений, складывающихся в процессе функционирования рыночной инфраструктуры [1, с. 268–269].

В соответствии с выделенными принципами инфраструктура рынка представляет, с одной стороны, определенную систему организации рыночных институтов и механизмов, обеспечивающую социально-экономические условия развития рынка и общества в целом, с другой стороны, систему экономических отношений, складывающихся между хозяйственными субъектами по поводу производства, распределения и потребления услуг в сфере обмена.

Одной из специфических черт генезиса рыночной инфраструктуры, в рамках которого происходят качественные трансформации в сфере обмена на уровне отрасли и региона, выступают особенности кризисного состояния экономики, условиями которого деформируется сущность отраслевой и региональной рыночной инфраструктуры, и ухудшаются возможности ее развития.

При рассмотрении сущности инфраструктуры отраслевых и региональных рынков следует исходить из того, что в основе формирования рыночной инфраструктуры лежат определенные закономерности, универсальные для всех рыночных структур, содержание которых зависит, по преимуществу, от собственной зрелости и которые могут меняться в своих формах, по-разному проявляясь в различных социально-экономических условиях. Поэтому для анализа процессов функционирования рыночной инфраструктуры требуется исследование сущностной субстанции (первоосновы) рыночных отношений в сфере обмена и степени проявления этих закономерностей в конкретных экономических условиях.

Систему отношений, возникающих между субъектами рыночной инфраструктуры, условно можно разделить на три уровня:

1. Внутрисистемные отношения, которые представлены горизонтальными связями между субъектами одного уровня (между коммерческими банками, коммерческими банками и инвестиционными компаниями) и дополняются вертикальными связями внутри отдельных звеньев (отделами, службами, работниками).

2. Отношения между субъектами рыночной инфраструктуры, производителями и потребителями товаров и услуг (торговыми фирмами и промышленными предприятиями, кредитно-финансовыми учреждениями и торгово-промышленными компаниями).

3. Отношения между субъектами рыночной инфраструктуры и государственными службами (страховыми компаниями и налоговой инспекцией) [1, с. 269–272].

В основе всех уровней экономических отношений лежит взаимодействие спроса и предложения, которое должно быть закреплено принципом эквивалентности при обмене различных видов инфраструктурной деятельности.

Рассмотрение инфраструктуры рынка как системы экономических отношений определяет ее как сложное и комплексное явление.

Формирование и функционирование рыночной инфраструктуры обусловлено специфическим местом, которое занимают отраслевые и региональные рынки в системе общественного разделения труда.

Специфические особенности отраслевых рынков состоят в том, что выявляются закономерности взаимодействия и взаимозависимости участников рынков, динамика формирования и развития отраслевых рынков. Это позволяет дать полное представление о механизмах функционирования отраслевых и региональных рынков, выбора хозяйствующими субъектами конкурентных преимуществ.

Отраслевой рынок является синтетической категорией, объединяющей категории рынка и отрасли.

Отраслевой рынок представляет собой совокупность хозяйствующих субъектов, производящих аналогичную по потребительским свойствам продукцию, использующих близкие технологии и производственные ресурсы и конкурирующих друг с другом за реализацию своей продукции на рынке. Отраслевая структура выражает соотношение, связи и пропорции между крупными группами отраслей.

Основное внимание в экономике отраслевых рынков уделяется анализу отраслей промышленности и сферы услуг. Центральное место занимают отрасли обрабатывающей промышленности вследствие их стратегической

значимости в национальной экономике и больших масштабов производства. Экономика отраслевых рынков выступает теоретической основой для принятия решений осуществления государственной отраслевой политики.

Основными условиями становления и функционирования отраслевых и региональных рынков выступают:

1. Наличие института частной собственности на средства производства наряду с другими формами собственности.

2. Наличие института конкуренции между товаропроизводителями.

3. Свобода принятия управленческих решений (что, как и для кого производить).

По степени локализации отраслевые рынки могут быть классифицированы как региональные. Региональный рынок – это социально-экономические отношения между продавцами и покупателями в сфере обмена, формируемые под воздействием спроса и предложения каждого территориально-административного образования [2, с. 97–101].

Региональные рынки можно объединить в систему, представляющую собой совокупность рыночных образований различного типа, цель которых заключается в обеспечении эффективного формирования и функционирования регионального воспроизводственного процесса факторов производства и продукции.

Региональные рынки включают:

- рынок потребительских товаров;
- рынок средств производства;
- рынок труда;
- информационный рынок;
- финансовый рынок;
- рынок недвижимости.

Региональные и отраслевые рынки функционируют в едином территориально-информационном пространстве, тесно взаимосвязаны между собой. Развитие той или иной отрасли определяет профиль региона – совокупность базовых отраслей экономики региона, отраслей его специализации, которая складывается под воздействием природно-климатических условий, экономической политики государства, исторических тенденций и отличается от развития отраслей в других регионах.

Для каждого вида отраслевых и региональных рынков присущи соответствующие инфраструктура с особенностями размещения, формирования и функционирования, емкость рынка, каналы реализации продукции и схемы товарообразования.

Рассматривая роль институтов рыночной инфраструктуры в качестве механизма само-

регуляции рыночных отношений, следует выделить три существенные момента:

1. Содействие равновесию отраслевых и региональных рынков.

2. Повышение их ликвидности.

3. Участие в перераспределении риска.

Институты рыночной инфраструктуры возникают как ответная реакция на отраслевую и региональную потребность в экономии трансакционных издержек, т. е. не включаемых в цену товара (заключение договора, поиск продавца, покупателя и пр.), содействуя через активные арбитражные сделки более равномерному распределению информации, эффективным прямым и обратным связям.

Естественно, трансакционные издержки не исчезают полностью, так как, привлекая посредников, участники рыночных отношений осуществляют определенные экономические затраты на поиск посредника, на заключение контракта с ним на проверку и оценку эффективности установления с ним взаимосвязей. Однако эти затраты формируются на уровне, намного меньшем, чем если бы пришлось искать конечных потребителей и поставщиков и устанавливать с ними взаимоотношения без участия посредников.

Именно экономия как трансакционных, так и сопутствующих издержек обеспечивает выравнивание цен равновесия во времени и пространстве, способствуя приближению цен отдельных региональных рынков к единому уровню и препятствуя резким колебаниям цен во времени.

Инфраструктурные институты отраслевых рынков оказывают услуги производителям. Они освобождают их от необходимости вступать в отношения с массой потребителей путем создания товарных запасов, обеспечивают синхронизацию ритмов производства и потребления, подверженных разновременным сезонным колебаниям. Благодаря им денежные доходы производителей становятся более регулярными и независимыми от издержек сбыта продукции потребителям [3, с. 135].

Развитие инфраструктуры отраслевых рынков расширяет возможность производства по удовлетворению запросов потребителей: создает условия для того, чтобы материальные блага, произведенные в массовом порядке множеством предприятий, разбросанных на обширной территории, стали доступными потребителям в таком количестве и качестве, в таком месте и в такое время, которые удобны для населения.

Институты отраслевых рынков помогают информировать производителей относительно

потребностей покупателей и участвуют в различного рода рекламной деятельности; способствуют поддержанию конкуренции, осуществляя сравнение и выбор поставщиков; принимают участие в формировании издержек производства и розничных цен. От энергичности их действий в сфере стимулирования сбыта в значительной степени зависит рост производства соответствующих видов продукции.

Инфраструктуру отраслевых и региональных рынков представляют: товарные биржи, торговые дома, оптовые и розничные предприятия торговли, складские комплексы и мелкооптовые базы, ярмарки, аукционы, сервисные центры, предприятия по производству и ремонту тары, транспортно-экспедиционные фирмы.

Основными видами деятельности являются: биржевая торговля, комиссионные и консигнационные (поручение другой стороне продать товары со склада, находящегося за рубежом) операции, торговля по договору, оптовая и розничная продажа товаров, хранение, техническое обслуживание, транспортно-экспедиционная деятельность.

Одним из традиционных институтов инфраструктуры, оказывающим содействие равновесию и повышению ликвидности отраслевых рынков, является товарная биржа, которая через посредников представляет экономические интересы непосредственных производителей. Товарным биржам принадлежит важная роль в организации горизонтальных экономических связей между товаропроизводителями.

Наиболее важным институтом регионального товарного рынка являются оптовые торговые ярмарки.

Торговые ярмарки представляют собой крупный рынок товаров, на котором экспонентам разрешается представлять образцы своей продукции и заключать прямые торговые сделки. Они дают возможность производителям, потребителям, посредникам вступать в непосредственные коммерческие контакты, содействующие регулированию спроса и предложения, активизации хозяйственной инициативы сторон.

В современных условиях все большее значение в регионах с мощными товарными потоками, наряду с товарными биржами, приобретают такие инфраструктурные институты, как оптовые торговцы. Оптовые торговцы помогают производителям эффективно доставлять товары множеству розничных торговых предприятий и промышленным потребителям в любой части страны.

Институты регионального рынка труда специализируются на посредничестве между наемными работниками и предпринимателями с целью купли-продажи рабочей силы. Не устраняя безработицы в целом, институты рынка труда позволяют предприятиям упорядочить наем рабочей силы и сократить гражданам время поиска работы.

Региональные институты инфраструктуры финансового рынка как финансовые посредники выполняют важную функцию, обеспечивая механизм межотраслевого, межрегионального и внутрирегионального перераспределения финансового капитала.

Главным представителем инфраструктуры регионального финансового рынка являются универсальные коммерческие банки. При этом сущность деятельности универсальных коммерческих банков как финансовых посредников составляет процесс создания новых обязательств и обмена их на обязательства других контрагентов.

Институтом перспективного финансирования субъектов регионального рынка являются лизинговые компании. Лизинг определяется как специфическая система финансирования, в которой задействованы арендные отношения, элементы кредитного финансирования под залог и прочие финансовые механизмы.

На региональных финансовых рынках особая роль принадлежит таким специализированным кредитно-финансовым институтам, как страховые и пенсионные компании. Привлечение денежных сбережений населения в страховые и пенсионные фонды позволяет обеспечивать значительную норму личного накопления. Аккумуляция денежного капитала в компаниях-аннуитетах является долгосрочной формой накопления сбережений всех слоев населения и одновременно выступает источни-

ком долгосрочных денежных инвестиций в различные сферы экономики.

Современная ситуация в экономике России все больше диктует необходимость обновления основного капитала в промышленности, структурных изменений в сфере материального производства и расширения производственных мощностей. Воздействие этих факторов усиливает роль страховых компаний в финансировании промышленных предприятий.

Таким образом, инфраструктура отраслевых и региональных рынков занимает важное место посредника между непосредственными производителями и потребителями, конечными заемщиками и кредиторами, выполняя следующие функции:

- содействует равновесию отраслевых и региональных рынков;
- способствует повышению ликвидности рынков;
- участвует в перераспределении риска экономических потерь из-за колебания конъюнктуры рынка;
- обеспечивает экономию трансакционных и сопутствующих издержек;
- принимает участие в перераспределении рабочей силы;
- выполняет производственные операции в сфере обращения.

1. Русакова Л. Н. Региональная инфраструктура инновационного предпринимательства // Вестник ЮУрГУ. – 2012. – № 9. – С. 268–274.

2. Портер М. Е. Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей и конкурентов. – 2-е изд. – М. : Альпина, 2006.

3. Стукач В. Ф. Инфраструктура производственных услуг: новые тенденции // Экономика региона. – 2011. – № 4. – С. 133–142.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КРЕДИТНЫМ ПОРТФЕЛЕМ БАНКА

THEORETICAL ASPECTS OF BANK LOAN PORTFOLIO MANAGEMENT

Р.Т. Балакина, П.В. Галдецкий

R.T. Balakina, P.V. Galdetskiy

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Рассматриваются подходы к определению понятия «управление кредитным портфелем», раскрывается содержание системы и процесса управления кредитным портфелем банка, определяются направления совершенствования управления кредитным портфелем в коммерческом банке.

The article examines approaches to the definition of «loan portfolio management», reveals the contents of the system and process of the bank's credit portfolio management, identifies areas for improvement of credit portfolio management in a commercial bank.

Ключевые слова: кредитный портфель, управление кредитным портфелем, система управления, процесс управления кредитным портфелем.

Keywords: loan portfolio, portfolio management, management system, the process of portfolio management.

Управление кредитным портфелем способно обеспечить достижение максимального дохода при относительно низком уровне риска и необходимого уровня ликвидности коммерческого банка. В настоящее время, в условиях роста проблемных кредитов заемщиков коммерческих банков, вопросы управления кредитным портфелем становятся особенно актуальными. В экономической литературе отмечается безусловная важность управления кредитным портфелем в системе банковского менеджмента, но при этом не уделяется должного внимания раскрытию его сущности и содержания. В основном авторы рассматривают отдельные области управления, игнорируя комплексный подход к данному явлению.

Некоторые авторы, характеризуя кредитный портфель банка, отмечают, что данное понятие изначально обращено к управлению кредитами на основе их специального анализа и регулирования [1, с. 374].

В научной литературе по-разному подходят к сущности и содержанию управления кредитным портфелем, а само понятие «управление кредитным портфелем» практически не встречается в российских источниках. Выделяются несколько основных подходов.

Зарубежные авторы чаще определяют управление кредитным портфелем через зада-

чи, которые позволяет реализовать это управление, а именно – достижение необходимой прибыльности, поддержание необходимой структуры кредитных ресурсов и развитие бизнеса как на активной, так и на пассивной стороне баланса [2, с. 16; 3, с. 98].

Некоторые исследователи выделяют регулятивный и риск-ориентированный подходы к понятию управления кредитным портфелем. Так, первый подход представляет собой позицию Банка России и основывается на модели ожидаемых потерь. В Положении Банка России «О порядке формирования кредитными организациями резервов на возможные потери по ссудам, по ссудной и приравненной к ней задолженности» указывается на действия банков в целях классификации ссуд для определения резерва на возможные потери [4]. При этом ссуды классифицируются по группам качества по двум критериям: финансовое положение заемщика (показывает ожидаемые потери), обслуживание долга (фактически понесенные убытки).

Также банками формируются портфели однородных ссуд с ожидаемыми характеристиками. В рамках данного подхода все ожидаемые потери должны компенсироваться за счет маржи (надбавки к рыночной процентной ставке) или резервов на возможные потери [5, с. 51].

Одним из элементов подхода является установление Банком России экономических нормативов, регулирующих кредитную деятельность банков.

Отмечается, что регулятивный подход ограничивает число критериев оценки качества ссуд. Наряду с этим отсутствуют методики анализа динамики структуры кредитного портфеля и единый подход к оценке кредитного риска на основе системы коэффициентов.

В риск-ориентированном подходе внимание акцентируется на группах риска, влияющих на состав и структуру кредитного портфеля:

1) риск контрагентов (кредитный и риск зависимости от требований клиентов или их группы);

2) позиционные риски (валютный и процентный, риск ликвидности, недостаточной диверсификации активов (пассивов));

3) операционные риски [5, с. 54].

При таком подходе для описания финансовых потоков кредитного портфеля и обеспечения выполнения заданных критериев в целях выбора наиболее рациональных вариантов кредитной политики применяется имитационное моделирование, позволяющее построить функцию распределения потерь по портфелю.

Такая модель позволит сформировать оптимальный кредитный портфель с учетом факторов риска и обеспечить информацией о состоянии кредитного портфеля на каждый момент времени. По сути, данный подход является дополняющим, расширяющим регулятивный подход Банка России.

Наиболее полным подходом к определению сущности управления кредитным портфелем является такой подход, в котором управление рассматривается как система, включающая взаимосвязанные элементы управления, а также как процесс, состоящий из отдельных операций. Такого подхода придерживается А.М. Тавасиев. Система управления кредитным портфелем, по его мнению, включает в себя управляющую подсистему и объекты управления, которые, в свою очередь, состоят из различных параметров. При этом он отмечает, что управление кредитным портфелем осуществляется поэтапно и вводит понятия «механизм управления кредитным портфелем» и «портфельная политика» для характеристики взаимодействия элементов системы управления кредитным портфелем [6].

Интересным представляется так называемый консервативный подход к управлению кредитным портфелем, выработанный авторским коллективом из США и России. Авторы выделяют базовые компоненты управления

кредитным портфелем в банке: правила принятия рисков; лимиты кредитования; приоритеты для формирования портфеля [7, с. 143].

Установление лимитов кредитования призвано контролировать формирование кредитного портфеля. Лимиты кредитования определяются исходя из идентификации основных областей риска: «Отдельные заемщики»; «Группы взаимосвязанных заемщиков»; «Отрасли и подотрасли»; «Сегменты бизнеса»; «Продукты и услуги» [8, с. 192–193].

По мнению Т.Е. Каминской и Ю.С. Иванченко, перед тем как определять лимиты кредитования, следует выявить основные факторы риска [8, с. 193], ключевыми из которых являются цели развития, степень рискованности среды, в которой действует банк, надзорные и внутрибанковские цели и стандарты [7, с. 146].

Еще одним компонентом стандартов управления кредитным портфелем, по мнению авторов, являются приоритеты формирования портфеля. Их определение основано на выделении таких отраслей и сфер приложения ресурсов, профиль риска которых ниже среднего значения, а также отраслей, кредитование которых позволит получить высокую доходность. Определение приоритетов поможет банку выделить отрасли с недопустимо высоким уровнем риска, в которых банку следует ограничить объемы кредитования.

Чтобы представить управление кредитным портфелем как систему, необходимо определить основные её элементы, такие как управляющая подсистема (субъекты управления), управляемая подсистема (объекты управления), а также их взаимодействие, принципы, правила, цели и результат этого взаимодействия. Системой в экономической литературе называют некоторую целостность, состоящую из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристику целого [9, с. 16]. При этом необходимо добавить, что части системы взаимосвязаны в достижении единой цели.

Целью управления кредитным портфелем является достижение оптимального сочетания показателей риска, доходности и ликвидности этого портфеля.

При этом задачами будут являться обеспечение предсказуемости потерь, возникающих вследствие невозврата части задолженности, максимизация доходности по портфелю, а также поддержание требуемого уровня ликвидности.

Однако такой подход к определению цели, по нашему мнению, не является полным. Следует добавить, что грамотное управление кредитным портфелем в конечном счете долж-

но позволить укрепить финансовую стабильность и надежность банка, улучшить показатели его деятельности [10, с. 437]. При этом банку необходимо выполнить следующие задачи: 1) ориентировать состав кредитного портфеля в сторону вложений в наиболее привлекательные сегменты кредитного рынка; 2) сократить вложения, приходящиеся на наименее качественные сегменты кредитного портфеля.

Для решения таких задач управления банку необходимо:

1) выявлять высокодоходные и при этом низкорискованные направления, основываясь на рыночной конъюнктуре;

2) проводить ретроспективный анализ рискованности различных направлений кредитной деятельности для отбора приоритетных сегментов кредитного рынка;

3) корректировать направления кредитования в соответствии с изменением стратегических целей и приоритетов банка;

4) мотивировать сотрудников кредитовать клиентов, находящихся в приоритетных сегментах [7, с. 149].

Таким образом, результатом управляющих воздействий в конечном итоге будет формирование банком оптимального кредитного портфеля, отвечающего требованиям и целям менеджмента банка, а также положительные изменения финансовых показателей банка.

Управляющую систему представляют субъекты управления. Субъектами управления в данной системе можно назвать и подразделения банка, занимающиеся управлением рисками, и департаменты, отвечающие за предоставление и сопровождение кредитов. Если первые в большей степени выполняют функции

планирования, контроля, разработки методологии, то вторые отвечают за качественный кредитный мониторинг, своевременное формирование резервов на возможные потери, общий мониторинг кредитного портфеля. Стратегическое управление кредитным портфелем осуществляют наблюдательный совет банка, правление банка, кредитный комитет.

Управляемой системой, т. е. объектом управления, является кредитный портфель коммерческого банка.

Несколько иной позиции придерживается А.М. Тавасиев. Так, характеризуя системный подход, он предлагает использовать понятие механизма управления кредитным портфелем, а также термин «портфельная политика».

В его понимании, в управляющую подсистему следует включать следующие элементы:

✓ организационная структура кредитного процесса в банке;

✓ кадры подразделений, участвующих в кредитном процессе;

✓ организация процесса кредитования;

✓ информационное обеспечение процессов кредитования;

✓ технические средства организации и управления кредитным процессом и др. [11, с. 225].

Кроме этого, объектами управления, наряду с кредитным портфелем, являются также источники кредитных ресурсов банка и кредитные отношения с заемщиком. При этом объекты являются совокупностью различных параметров, на которые воздействует управляющая подсистема. Такая схема, характеризующая механизм управления кредитным портфелем, представлена на рис. 1.

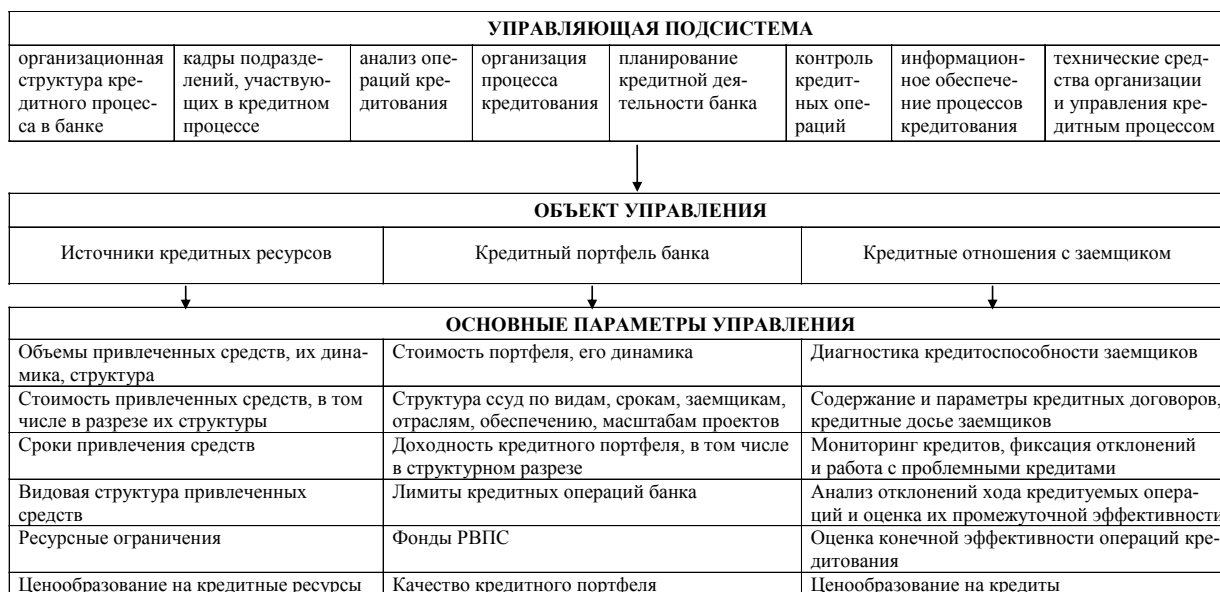


Рис. 1. Элементы механизма управления кредитным портфелем банка [11, с. 225]

Также стоит отметить, что между элементами существует тесная взаимосвязь и взаимозависимость: они должны быть неразделимы и должны усиливать друг друга [5, с. 49].

В экономической литературе выделяют несколько функций управления кредитным портфелем: аналитическую, а также функцию диверсификации кредитного риска. При этом значение первой функции заключается в анализе движения собственных кредитов, прогнозе их дальнейшего развития на основе определенных критериев и показателей. Вторая функция важна, поскольку позволяет банку укрепить финансовую надежность, улучшить показатели своей деятельности [1, с. 374].

Что касается принципов управления кредитным портфелем, то таковыми можно назвать:

1. Взаимозависимость. Управление кредитным портфелем не замыкается исключительно на кредитной сфере, оно также связано с управлением другими сферами банковской деятельности. От состояния кредитного портфеля зависит ликвидность, доходность и финансовая надежность банка в целом.

2. Составной характер портфеля. Управлять кредитным портфелем необходимо как на уровне кредитного портфеля в целом, так и разбивая его на составные элементы, обозначенные в классификации, вплоть до отдельно взятой кредитной операции.

3. Систематичность анализа. Систематическое наблюдение и изучение кредитного портфеля позволяет оценить его качество в динамике, а также сравнить показатели со средне-банковскими значениями.

4. Формализация анализа и управления. Управление должно строиться на определенных самим банком критериях и показателях, характеризующих качественное состояние кредитного портфеля.

5. Многоступенчатость управления. Управлять кредитным портфелем необходимо как на уровне банка в целом, так и на уровне его обособленных и внутренних структурных подразделений [1, с. 375].

Методы управления кредитным портфелем связаны с разработанными методиками оценки качества кредитного портфеля, эффективности и риска по кредитным операциям. При этом методы управления кредитным портфелем у каждого банка свои и могут существенно различаться между собой. О.И. Лаврушин относит к таковым:

1) определение критериев, а также круга показателей, по которым следует оценивать кредиты, составляющие портфель;

2) определение структуры кредитного портфеля;

3) определение качества кредитов, в том числе с позиции риска по каждой группе и всей совокупности кредитов;

4) выявление причин изменения в структуре кредитного портфеля;

5) определение оптимальной величины РВПС для покрытия нерационального размещения ссуд [1, с. 375].

Таким образом, система управления кредитным портфелем – это целостность, которая состоит из отдельных элементов, таких как субъект управления, объект управления, принципы, функции, нормативная основа и пр. Исследователи сходятся во мнении относительно составляющих системы управления. Однако существуют расхождения в понимании этих самых элементов.

Систему управления кредитным портфелем можно идентифицировать на основании ряда критериев:

– по степени сложности – сложная (сложность определяется неоднородностью составляющих элементов, многообразием связей, многомерностью);

– с точки зрения изменчивости свойств – динамическая;

– по взаимодействию с внешней средой – открытая (при регулятивном подходе имеет ограничения, устанавливаемые Банком России); динамичность и открытость обусловлены изменениями в оценке, а также углублением связей системы с внешними по отношению к ней системами;

– с точки зрения характера поведения – с управлением (реализуется процесс целеполагания и целеосуществления);

– по длительности существования – постоянная [5, с. 49].

Системный подход является важным для понимания сущности и для разработки основ управления в банке. Но не менее важным представляется процессный подход, который позволяет подойти к управлению кредитным портфелем последовательно через взаимосвязь отдельных этапов.

Ведущие отечественные ученые в области финансового менеджмента считают, что управление в широком смысле представляет собой процесс целенаправленного, систематического и непрерывного воздействия управляющей подсистемы на управляемую с помощью общих функций управления, образующих замкнутый и бесконечно повторяющийся управленческий цикл [12, с. 78]. Такое опре-

деление всецело демонстрирует процессный подход к управлению финансами организации во взаимосвязи с элементами системного подхода. При этом под процессом понимается совокупность последовательных действий для достижения результата. Также отмечается, что процесс управления в социально-экономических системах представляет собой определенную последовательность работ, объединенных в этапы, каждый из которых имеет четко определенную цель. Таким образом, процесс управления кредитным портфелем можно охарактеризовать, рассмотрев его этапы, которые состоят из последовательных действий и ведут к определенной цели.

Этапы могут выделяться по функциям управления (основным или конкретным) либо по специфике содержания работ (целеполагание, оценка ситуации, выявление проблемы, решение, его реализация).

В.В. Ковалев выделяет основные или «общие» функции управления, основываясь на трудах Анри Файоля. К таким относятся планирование, организация, распорядительство, координация, контроль [12, с. 78]. При этом встроенными подфункциями являются анализ и учет.

Объединив вышеназванные подходы, можно определить управление кредитным портфелем путем перечисления основных функций, при этом учитывая специфику содержания работ. Таким образом, управление представляет собой взаимосвязанные процедуры целеполагания, планирования, прогнозирования, анализа и оценки ситуации, организации, выявления проблем, координации, учета и контроля, принятия управленческих решений, которые осуществляют субъекты управления.

Следует подробно рассмотреть основные стадии управления кредитным портфелем.

Целеполагание является одним из важнейших компонентов управленческой деятельности и определяется как формулировка или выбор цели функционирования организации, а также ее конкретизация на подцели и их согласование. На уровне банка данный этап, как правило, осуществляется высшим руководством: наблюдательным советом банка, правлением банка, а также руководителями кредитных отделов, управлений, структурных подразделений банка, кредитным комитетом. Целеполагание тесно связано с функциями планирования и прогнозирования кредитного портфеля.

Планирование и прогнозирование портфеля заключается в разработке альтернатив и выборе оптимального варианта перспективного развития объекта управления. Такой вари-

ант должен соответствовать интересам объекта управления, его возможностям (ресурсам) и быть рассчитан на определенный период времени.

Субъектами планирования и прогнозирования являются органы банка, осуществляющие целеполагание, а также департаменты и отделы, осуществляющие функции по управлению активами и пассивами, ликвидностью банка. При этом планирование обычно относится к структуре и качественным характеристикам кредитного портфеля.

Для того чтобы провести анализ и оценить ситуацию, финансовой службе банка, подразделениям по управлению рисками, руководителям кредитных подразделений необходимо правильно организовать работу всей кредитной системы банка. Организация – это распределение ролей, заданий, информации и других ресурсов, процессов, методов и технологий, коммуникации, ответственности и полномочий. Организаторская функция предполагает также распределение и внедрение процедур, призванных обеспечить выполнение задач организации по управлению портфелем [13].

Исследователи выделили ключевые стороны анализа и оценки, которые требуют грамотной организации. Так, на первом этапе необходимо выбрать критерии оценки качества ссуд. Такими критериями могут выступать уровни доходности, ликвидности и кредитного риска. Далее с учетом выбранных критериев следует разработать методы оценки качества ссуд. Одним из методов является классификация ссуд в зависимости от финансового положения заемщика и качества обслуживания долга по ссуде по Положению ЦБ РФ № 254-П. Основываясь на данном положении, банк делит ссуды на пять категорий качества: стандартные, нестандартные, сомнительные, проблемные и безнадежные [4]. Возможно также применение коэффициентного метода, балльной оценки, структурной оценки и других способов оценки качества ссуд.

Содержанием третьего этапа является классификация ссуд на основе оценки их качества. При этом задачи работников на данном этапе включают также кредитный мониторинг, целью которого служит отслеживание изменения кредитоспособности заемщика и определение того, какие действия необходимо предпринять в случае возникновения проблем. Для управления процессом мониторинга следует ввести систему классификации рисков для ранжирования кредитов по важнейшим критериям. При этом под ранжированием понимается

метод систематической и объективной классификации ссудного портфеля в соответствии с характеристикой качества и риска [7, с. 147].

При анализе используется термин «качество кредитного портфеля». Оценку качества кредитного портфеля также можно представить как систему элементов и как процесс. Система оценки состоит из базы оценки (субъектов), технологии оценки (критериев и показателей) и полученного результата (классификации элементов по группам качества) [14, с. 350]. При этом оценка ставит целью также получение финансовых коэффициентов качества портфеля.

В российской практике чаще всего при оценке качества кредитного портфеля используется метод коэффициентов. Такого метода придерживается и О.И. Лаврушин. Его система финансовых коэффициентов, которая включает двадцать показателей для оценки степени кредитного риска, доходности и ликвидности. Для сводной оценки качества кредитного портфеля банк должен выбрать систему показателей из перечисленных и обозначить их значимость (вес в процентах). Сводная оценка кредитного портфеля определяется в баллах на основе взвешивания группы качества показателя и его значимости и суммирования полученных значений [15, с. 56].

Для того чтобы оценить качество кредитного портфеля нужно сравнить полученный сводный результат с аналогичными в прошлых периодах, а также сопоставить значения отдельных коэффициентов с мировыми, национальными, банковскими стандартами, а также со значениями других банков.

На последнем этапе оценки предлагается определить качество портфеля, выделяя отдельные его сегменты. При этом можно выделить ссудный сегмент юридических и физических лиц, размещенные депозиты и межбанковские кредиты, вексельный сегмент кредитного портфеля, факторинговую задолженность, требования по оплате к бенефициару в соответствии с выданной гарантией, а также требования к лизингополучателю.

Далее процесс организации управления кредитным портфелем должен включать в себя формирование достаточных резервов на возможные потери по ссудам. Величина этих резервов, порядок их формирования и использования регулируется Банком России. Резервный фонд должен быть адекватен совокупному риску портфеля [16, с. 267].

Этап принятия управленческих решений предполагает разработку мероприятий по оптимизации кредитного портфеля. Существует

несколько путей внесения изменений в кредитный портфель. Среди возможных подходов к решению этой задачи чаще всего используются:

- создание новых банковских продуктов и выведение их на рынок;
- предложение новых условий кредитования для уже действующих продуктов;
- операции на вторичном рынке – покупка или продажа кредитных портфелей через переуступку прав требования (цессию) [17].

Также методом активного управления кредитным портфелем является его диверсификация, позволяющая методами оптимизации определить обоснованные лимиты на отрасли, залоги, сроки кредитования и другие факторы портфельного кредитного риска и поддерживать его структуру.

Некоторые авторы предлагают использовать процедуры маржинального анализа, анализа чувствительности, стресс-тестирования и выделять ссуды, подлежащие реструктуризации и (или) выводу из портфеля.

На заключительном этапе разрабатываются меры по совершенствованию кредитной политики банка на перспективу. В качестве таких мер могут выступать:

- ✓ совершенствование методики оценки кредитоспособности заемщиков и учет ее результатов при выработке условий кредитования;
- ✓ применение оптимальных форм обеспечения возвратности кредитов, позволяющих получить дополнительные гарантии и снизить кредитные риски;
- ✓ изменения сфер вложения кредитных ресурсов и целевой направленности выдаваемых ссуд с целью большей диверсификации портфеля;
- ✓ усиление предварительного и последующего контроля за выполнением заемщиками условий кредитных договоров;
- ✓ совершенствование элементов организации кредитного процесса и др. [16, с. 268].

Определив содержание и состав системы управления кредитным портфелем, можно выделить основные ее недостатки в российских коммерческих банках.

В системе управления кредитным портфелем непосредственное значение имеет нормативно-правовая база, представленная внешними и внутренними для банка источниками, регламентирующими кредитную и иные сферы деятельности банка. При этом в банках, как правило, формируются основные группы внутренних нормативных документов, определяющих и регламентирующих:

- ✓ политику банка в области кредитования;
- ✓ политику по управлению рисками;
- ✓ работу структурных единиц банка, так или иначе связанных с управлением кредитным портфелем (кредитные отделы, финансовые управления, управления рисками и т. д.);
- ✓ кредитный процесс по отдельным этапам (например, оценку заемщиков, предметов залога, работу с проблемными кредитами и т. д.).

При достаточно большом количестве регламентирующих документов в коммерческих банках, как правило, отсутствует основной внутренний нормативный документ, определяющий наиболее важные положения в области управления кредитным портфелем.

Отсутствие такого документа по управлению кредитным портфелем позволяет говорить об отсутствии не только формальных признаков системности в управлении кредитным портфелем, но и о существовании большого количества возникающих в связи с этим проблем.

В коммерческих банках функции по управлению кредитным портфелем рассредоточены и зачастую дублируются. В банках, как правило, нет работника, в должностных обязанностях которого определялась бы связующая роль в вопросах планирования, организации, анализа и регулирования кредитного портфеля. Важнейшую роль в кредитной деятельности банка в рамках данного блока играют кредитные инспектора. Кредитный процесс предполагает участие специалистов, оценивающих риски, на нескольких стадиях жизненного цикла кредита, не создавая, однако, цепи управления.

Традиционный процесс, применяемый в банках, не предполагает наличия портфельного управляющего, который мог бы повлиять на принятие риска по отдельным заемщикам.

Обозначенные недостатки приводят к проблеме диверсификации отраслевого риска и необходимости качественной оптимизации кредитного портфеля в коммерческих банках.

В целях устранения недостатков, связанных с организацией управления кредитным портфелем, необходима разработка таких внутренних документов, как «Политика банка по управлению кредитным портфелем» и «Методика по управлению кредитным портфелем». «Политика...» будет служить для определения целей и задач управления кредитным портфелем, основных принципов и методов управления, а также методов анализа и оценки кредитного портфеля. Данный документ позволит систематизировать управление кредитным портфелем в Банке.

«Методика банка по управлению кредитным портфелем» должна содержать упорядоченные процедуры по управлению кредитным портфелем в структурных подразделениях банка, отражая их взаимосвязь и взаимодействие.

Для повышения эффективности управления кредитным портфелем предлагается выделять портфельного управляющего отдельно в разрезе управления корпоративным и розничным кредитным портфелем. Блок-схема действий портфельного управляющего в кредитном процессе представлена на рис. 2.

При этом основными задачами на первоначальном этапе будут являться: общий начальный анализ кредитного портфеля юридических / физических лиц; разработка рекомендаций по созданию новых банковских продуктов и продвижению их на рынок; предложение новых условий кредитования для уже действующих продуктов. Кроме того, перед специалистом необходимо поставить задачу построения оптимального кредитного портфеля.

В результате в банках будет осуществляться активное управление кредитным портфелем, при котором внимание акцентируется не на выдаче кредита, а на аллокации капитала, т. е. на таком размещении ресурсов банка в кредиты, которое соответствует требованиям доходности кредитного портфеля и его риска, включая риск потери ликвидности.

Таким образом, рассмотрение различных подходов к определению понятия «управление кредитным портфелем», выделение тех из них, в которых управление кредитным портфелем представлено системно и последовательно, позволило уточнить его содержание. При этом система управления кредитным портфелем определена как целостность, которая состоит из отдельных элементов, таких как субъект управления, объект управления, принципы, функции, нормативная основа и пр. Системный подход является важным для понимания сущности и для разработки основ управления в банке, но требует дополнения представлением управления кредитным портфелем как последовательности этапов, в рамках которых субъекты управления (управляющая подсистема) осуществляют воздействие на объекты управления (управляемую подсистему) для достижения оптимального сочетания показателей риска, доходности и ликвидности кредитного портфеля. Разработка политики и методики управления кредитным портфелем коммерческим банком с учетом в штате специалиста, уполномоченного координировать управление кредитным портфелем в подразделениях банка –

портфельного управляющего, – позволит повысить качество кредитного портфеля, а соответственно, улучшить финансовые резуль-

таты, снизить риски и, как результат, повысить устойчивость и надежность коммерческого банка.

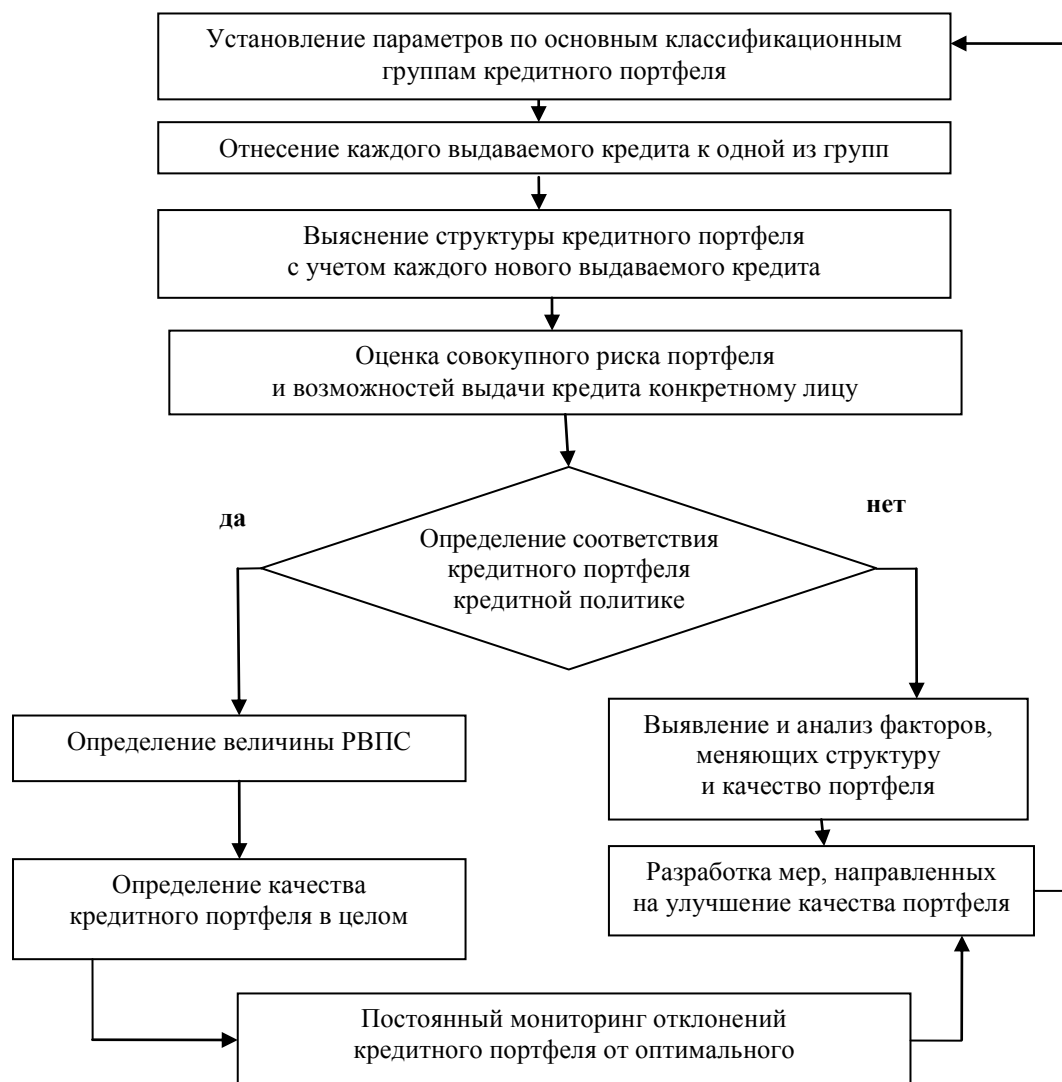


Рис. 2. Блок-схема действий портфельного управляющего в кредитном процессе

1. Банковский менеджмент : учебник / под ред. О. И. Лаврушина. – М. : Кнорус, 2011. – 560 с.

2. Морсман-мл. Э. М. Кредитный департамент банка : пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. – 257 с.

3. Морсман-мл. Э. М. Управление кредитным портфелем : пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. – 208 с.

4. О порядке формирования кредитными организациями резервов на возможные потери по ссудам, по ссудной и приравненной к ней задолженности : положение Банка России от 26 марта 2004 г. № 254-П (ред. от 24 декабря 2012 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

5. Мануйленко В. В. Риск-ориентированный подход к формированию кредитного портфеля коммерческого банка: инновационный аспект // Финансы и кредит. – 2012. – № 16 (496). – С. 48–58.

6. Банковское дело. Управление и технологии : учебник / под ред. А. М. Тавасиева. – М. : Юнити-Дана, 2005. – 671 с.

7. Банковское дело: стратегическое руководство / под ред. В. Платонова, М. Хиггинса. – М. : Консалтбанкир, 2001. – 432 с.

8. Каминская Т. Е., Иванченко Ю. С. Методические аспекты оценки кредитного риска // Вестник ТОГУ. – 2011. – № 4 (23). – С. 191–200.

9. Жуков Е. Ф., Эриашвили Н. Д. Банковский менеджмент : учебник / под ред. Е. Ф. Жукова. – М. : Юнити, 2012. – 319 с.

10. Ермаков С. Л., Юденков Ю. Н. Основы организации деятельности коммерческого банка : учебник. – М. : Кнорус, 2009. – 656 с.

11. Тавасиев А. М., Мазурина Т. Ю., Бычков В. П. Банковское кредитование : учебник / под ред. А. М. Тавасиева. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 656 с.

12. Ковалев В. В. Финансовый менеджмент: теория и практика. – М. : Проспект, 2006. – 1016 с.

13. Фурзикова Е. Г. Проблемы управления портфелем потребительских кредитов коммерческого банка // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 5. – URL: <http://science-education.ru/105-7001/>.

14. Гусейнов В. А. Формирование системы кредитных процессов и их влияние на качество кредитного портфеля банк // Аудит и финансовый анализ. – 2012. – № 5. – С. 349–354.

15. Банковские риски : учебное пособие / под ред. О. И. Лаврушина и Н. И. Валенцевой. – М. : КНОРУС, 2007. – 232 с.

16. Основы банковского дела в Российской Федерации : учебное пособие / под ред. О. Г. Семенюты. – Ростов н/Д : Феникс, 2009. – 448 с.

17. Управление кредитным портфелем // Информационный портал banki.ru. – URL: http://banki.ru/wikibank/upravlenie_kreditnyim_portfelem/.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ЦЕННЫХ БУМАГ: ТЕОРЕТИКО-СИСТЕМНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

REGIONAL SECURITIES MARKET: THEORETICAL SYSTEM PRESENTATION

И.Г. Горловская, А.А. Миллер

I.G. Gorlovskaya, A.A. Miller

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Исследованы элементы системы регионального рынка ценных бумаг, его особенности. Особое внимание уделено рассмотрению этапов развития региональных рынков ценных бумаг в России, взаимосвязи регионального рынка ценных бумаг с экономикой региона.

The article analyzes the elements of a regional securities market and its features. Particular attention is paid to the stages of development of regional securities markets in Russia and the relationships between the regional securities market and the economy of the region.

Ключевые слова: региональный рынок ценных бумаг.

Keywords: regional securities market.

Рынок ценных бумаг представляет собой рынок, на котором выпускаются, размещаются и обращаются ценные бумаги, а участники рынка – эмитенты, инвесторы и профессиональные участники – взаимодействуют в процессе перераспределения финансовых ресурсов. Рынок ценных бумаг является механизмом перераспределения денежных средств: эмитенты испытывают потребность в финансовых ресурсах (денежном капитале) и формируют предложение ценных бумаг, а инвесторы формируют спрос на ценные бумаги, предлагая взамен денежный капитал. Профессиональные участники рынка ценных бумаг опосредуют данные финансовые потоки. Такое перераспределение ресурсов происходит как в экономике в целом, так и на территории отдельного региона.

В соответствии с национальным законодательством, рынок ценных бумаг функционирует на всей территории страны. Однако, в теории и практике при изучении региональной специфики финансовых и экономических отношений используется понятие «региональный рынок ценных бумаг». Региональные рынки ценных бумаг существуют в качестве составных частей национальных рынков. Анализ научной литературы показал, что, несмотря на наличие многочисленных работ в области рынка ценных бумаг, до сих пор не выработана единая трактовка понятия «региональный рынок ценных бумаг». Это, прежде всего, связано с тем, что в теории и практике однозначно не опре-

делено понятие региона и, следовательно, «региональности» рынка ценных бумаг.

Нечеткость определения уровня и границ регионального рынка ценных бумаг в научной литературе сочетается с различным пониманием его сущности (см. табл.).

Представляется, что раскрытие содержания регионального рынка ценных бумаг необходимо и достаточно при совмещении двух базовых понятий: «рынок ценных бумаг» (необходимое условие) и «регион» (достаточное условие).

В целях настоящего исследования будем придерживаться:

- во-первых, точки зрения В.Н. Едроновой и Т.Н. Новожиловой, которые определяют рынок ценных бумаг как элемент финансового рынка, который «представляет совокупность экономических отношений по поводу выпуска и обращения ценных бумаг, механизмов, институтов и инструментов, используемых для привлечения инвестиций в экономику путем установления экономических отношений между теми, кто нуждается в инвестициях, и теми, кто хотел бы инвестировать свой избыточный доход с целью получения нового дополнительного дохода» [5, с. 25];

- во-вторых, точки зрения А.И. Гаврилова, который понимает под регионом территорию в административных границах субъекта Федерации, характеризующуюся: комплексностью, целостностью, специализацией и управляемостью [9, с. 11–12]. Эта точка зрения сформировалась в середине 1990-х гг. (см.: [10]).

Точки зрения на региональный рынок ценных бумаг (РЦБ)*

<i>Точка зрения</i>	<i>Уровень рассмотрения</i>	<i>Критерий выделения регионального РЦБ</i>	<i>Открытость или закрытость РЦБ как системы</i>
1. Региональный РЦБ – историческое явление (М.Г. Янукян [1], В.Ю. Скворцов [2])	Макро- / мезо-уровень	Обращение капиталов внутри ограниченной территории	Закрытая система
2. Региональный рынок формируется ценными бумагами, на которые отсутствует спрос со стороны инвесторов из других регионов (Б.М. Ческидов [3])	Микроуровень (с позиции конкретной ценной бумаги) и макро- / мезоуровень	Качество ценных бумаг (их инвестиционная привлекательность)	Одновременно закрытость (для низкокачественных ценных бумаг) и открытость (для высококачественных бумаг)
3. Объективное формирование локальных финансовых центров внутри страны (Я.М. Миркин [4], В.Н. Едронова и Т.Н. Новожилова [5])	Макроуровень	Централизация финансовых ресурсов	Открытая система
4. В России существует единый рынок ценных бумаг, региональные особенности проявляются только в деятельности региональных финансовых институтов (М.Ф. Дриго [6], Н.К. Родионова [7], Э.И. Рау [8])	Микроуровень	Деятельность региональных профессиональных участников РЦБ	Открытая система

* Систематизация точек зрения произведена авторами исследования.

В таком понимании региональный рынок ценных бумаг является составной частью национального рынка ценных бумаг. Поэтому любой отдельно взятый региональный рынок ценных бумаг не может функционировать и развиваться в условиях, противоречащих характеристикам рынка ценных бумаг национального уровня. Действия, оказывающие прямое влияние на содержание рынка ценных бумаг в целом, должны также влиять и на региональный рынок ценных бумаг. Основными принципами формирования и развития региональных рынков являются принцип целостности, непротиворечивости, законности, регулируемо-сти, формирования особой институциональной среды, снижения рисков инвесторов и транспарентности.

Региональный рынок ценных бумаг следует рассматривать как устойчивую систему экономических отношений по поводу выпуска и обращения ценных бумаг, механизмов, институтов и инструментов, используемых для привлечения инвестиций в экономику региона с целью построения инновационной региональной экономики и повышения её конкурентоспособности, повышение качества жизни в регионе, включающую эмиссионную, торговую, инвестиционно-посредническую, учетную (инфраструктурную), регулируемую и контрольно-оценочную подсистемы.

Выделение указанных подсистем вытекает из функций рынка ценных бумаг [11, с. 16], с учетом специфики региональности.

Деятельность отдельных региональных эмитентов, инвесторов и профессиональных участников (а также территориальных отделений регулирующих органов и саморегулируемых организаций) формирует содержание регионального рынка ценных бумаг. Целью регионального рынка ценных бумаг является обеспечение региональной экономики необходимыми финансовыми ресурсами, а региональных субъектов рынка ценных бумаг – эффективными инструментами перераспределения этих ресурсов. Среди задач регионального рынка ценных бумаг особо следует выделить мобилизацию финансовых ресурсов, обеспечение инвестиционной активности населения, расширение выбора форм и видов привлечения инвестиций, применение рыночных механизмов развития приоритетных отраслей и направлений региональной и национальной экономики. Специфика деятельности участников регионального рынка ценных бумаг обуславливает более или менее результативное функционирование регионального рынка ценных бумаг относительно региональной экономики.

В настоящее время повышается роль участников РЦБ – «нерезидентов» региона в структуре отношений на региональном рынке цен-

ных бумаг. Открытость региональных рынков приводит к тому, что взаимодействие на региональном рынке ценных бумаг осуществляется с участием субъектов РЦБ других регионов. В связи с этим, с точки зрения субъектов, целесообразно выделить региональных и квазирегиональных участников. Под региональными участниками рынка ценных бумаг следует понимать резидентов данного региона, т. е. участников, зарегистрированных и осуществляющих свою деятельность на территории данного региона. Квазирегиональными участниками рынка ценных бумаг данного региона будут признаваться эмитенты, инвесторы и профессиональные участники РЦБ, зарегистрированные на территории других субъектов Российской Федерации, но осуществляющие свою деятельность в том числе и в рассматриваемом регионе. Целесообразно обратить внимание на тот факт, что усиление взаимодействия между региональными и квазирегиональными участниками РЦБ является одним из признаков развития регионального рынка ценных бумаг, а региональные и квазирегиональные участники – субъектами данного развития.

По степени заинтересованности в развитии рынка ценных бумаг субъекты разделяются на две группы:

– субъекты, имеющие прямой интерес в функционировании и развитии регионального рынка ценных бумаг: региональные эмитенты, инвесторы и профессиональные участники;

– субъекты, имеющие косвенный интерес в функционировании и развитии регионального рынка ценных бумаг: территориальные регулирующие органы, саморегулируемые организации, региональные власти

Эмитенты заинтересованы в привлечении финансирования для осуществления финансово-хозяйственной деятельности. Большое значение имеют возможность получить необходимые финансовые ресурсы, транзакционные издержки на привлечение ресурсов, использование преимуществ финансирования посредством ценных бумаг.

Инвесторы, являющиеся владельцами ценных бумаг, заинтересованы в прозрачности и открытости рынка ценных бумаг, в недопущении злоупотреблений и правонарушений на рынке ценных бумаг, высоком качестве оказываемых на рынке ценных бумаг услуг, в ликвидности и доходности ценных бумаг, которыми они владеют. Для потенциальных инвесторов также важно наличие достаточного выбора качественных инвестиционных активов.

Для профессиональных участников рынок ценных бумаг является рынком, на котором они

осуществляют коммерческую деятельность (т. е. главная цель их деятельности – получение прибыли). Таким образом, в сферу интересов профессиональных участников входят возможность осуществления профессиональной деятельности, недопущение недобросовестной конкуренции, высокий уровень инвестиционной активности индивидуальных и корпоративных инвесторов, финансовая грамотность населения.

Для регулирующих органов большое значение имеет обеспечение законности и прозрачности деятельности на рынке ценных бумаг.

Саморегулируемые организации (СРО) заинтересованы в защите интересов профессиональных участников – членов СРО, поддержании деловой репутации как самих участников, так и СРО в целом. Сокращение количества профессиональных участников рассматривается саморегулируемой организацией как негативное явление.

Спецификация системы регионального рынка ценных бумаг подразумевает раскрытие элементов всех подсистем во взаимосвязи.

Эмиссионная подсистема включает эмитентов, инвесторов, эмитируемые ценные бумаги, процессы выпуска и размещения ценных бумаг на первичном рынке.

Торговая подсистема включает профессиональных участников рынка ценных бумаг (брокеры, дилеры, региональные фондовые биржи), обеспечивающих перемещение ценных бумаг и денежных средств при обращении ценных бумаг. Она представлена как региональными, так и квазирегиональными участниками, обращающимися ценными бумагами, процессами купли-продажи ценных бумаг.

Инвестиционно-посредническая подсистема включает в себя региональные управляющие компании, инвестиционные фонды, негосударственные пенсионные фонды, а также соответствующих квазирегиональных участников, специальными ценными бумагами паевых инвестиционных фондов, инвестиционными процессами в целях формирования портфелей ценных бумаг коллективных инвесторов.

Учетная (инфраструктурная) подсистема обеспечивает учет прав собственности на ценные бумаги и реализацию прав, вытекающих из ценных бумаг. Она представлена региональными депозитариями и регистраторами, филиалами депозитариев и регистраторов (квазирегиональными участниками), специальными учетными инструментами и процедурами.

Регулирующая подсистема представлена элементами, сгруппированными по трем уровням. Первый (верхний уровень) представлен федеральными регулирующими органами. В

Российской Федерации до 2013 г. к ним относились Федеральная служба по финансовым рынкам, Центральный банк, Министерство финансов. С 1 сентября 2013 г. в связи с переходом к мегарегулированию финансовых рынков Федеральная служба по финансовым рынкам была упразднена. Несмотря на единство национального рынка ценных бумаг, фактически регулирование рынка ценных бумаг в Российской Федерации организовано по региональному и межрегиональному признаку через территориальные отделения Центрального банка России. Элементом первого уровня является федеральное законодательство по регулированию рынка ценных бумаг. Вторым уровнем регулирующей подсистемы представлен региональными органами законодательной и исполнительной власти, осуществляющими экономическую политику в регионе. Третий уровень представлен саморегулируемыми организациями и региональными филиалами саморегулируемых организаций, объединяющих на функциональной основе профессиональных участников рынка ценных бумаг.

Особенности регионального рынка ценных бумаг обуславливают необходимость контрольно-оценочной подсистемы, т. е. подсистемы оценки уровня его развития для определения его роли в региональной экономике, для определения соответствия целей и задач регионального рынка ценных бумаг целям и задачам развития региона. Под развитием регионального рынка ценных бумаг следует понимать устойчивое и динамичное изменение в системе экономических отношений внутри региона по поводу выпуска и обращения ценных бумаг, механизмов, институтов и инструментов, используемых для привлечения инвестиций в экономику региона с целью количественного и качественного улучшения экономики региона и качества жизни в регионе. В результате развития возникает новое состояние подсистем регионального рынка ценных бумаг, оказывающее влияние на характер и темпы развития региональной экономики. Это предопределяет необходимость оценки уровня развития регионального рынка ценных бумаг. Выделенные особенности регионального рынка ценных бумаг, его устойчивая связь с экономикой региона обуславливают следующие существенные характеристики его развития (элементы контрольно-оценочной подсистемы). Таким образом, контрольно-оценочная подсистема является имманентной подсистемой регионального рынка ценных бумаг, поскольку её наличие позволяет определить степень значимости

регионального рынка ценных бумаг для региональной экономики.

Специфика регионального рынка ценных бумаг заключается в следующем:

1. Цель функционирования и развития регионального рынка ценных бумаг заключается в удовлетворении потребностей хозяйствующих субъектов региона в финансовых ресурсах, что способствует реализации задач более высокого порядка – обеспечения адекватных условий жизнедеятельности региона, повышения благосостояния жителей региона.

2. Уровень развития регионального рынка ценных бумаг является отражением уровня развития региональной экономики. Объем финансовых ресурсов, опосредуемый рынком ценных бумаг, зависит от инвестиционного потенциала региона и его привлекательности для инвесторов. Характер функционирования и модель развития регионального рынка ценных бумаг влияют на структурную перестройку региональной экономики. Для региональных властей региональный рынок ценных бумаг представляет интерес в аспекте максимальной реализации инвестиционного потенциала региона, повышения деловой активности, привлекательности и уровня развития региона.

3. Несмотря на единство национального рынка ценных бумаг, фактически регулирование рынка ценных бумаг в Российской Федерации организовано по региональному и межрегиональному признаку. Это касается как государственного регулирования, так и саморегулирования рынка ценных бумаг.

Развитие регионального рынка ценных бумаг является объективным явлением.

Формирование и развитие регионального РЦБ непосредственно зависит от характера развития региональной экономики [12]. Поэтому процессы, наблюдаемые в экономике субъекта Российской Федерации, будут отражаться и в функционировании регионального рынка ценных бумаг. Цели и задачи региональной экономической политики обуславливают специфические функции регионального рынка ценных бумаг: концентрации инвестиционных ресурсов, закрепления имущественных и неимущественных прав, привлечения финансовых ресурсов. Исследование функций рынка ценных бумаг и их проявления на региональном уровне позволяет выделить формы взаимодействия регионального рынка ценных бумаг и региональной экономики в соответствии с подсистемами регионального рынка ценных бумаг.

На уровне «региональный рынок ценных бумаг (эмиссионная подсистема) – региональ-

ная экономика» основной формой взаимодействия выступает привлечение финансовых ресурсов (посредством размещения ценных бумаг региональные эмитенты привлекают необходимые денежные средства). Привлечение финансовых ресурсов позволяет хозяйствующим субъектам удовлетворять свои потребности в денежных средствах, однако при этом стоит учитывать, что у инструментов рынка ценных бумаг существуют альтернативы [13, с. 128]. Тем самым реализуются инвестиционные задачи региона, повышается его инвестиционная привлекательность для других субъектов национального рынка ценных бумаг.

На втором уровне «региональный рынок ценных бумаг (торговая подсистема) – региональная экономика» торговое и фондовое посредничество позволяет профессиональным участникам регионального рынка ценных бумаг получать прибыль в процессе осуществления коммерческой деятельности за счет предоставления услуг инвесторам и эмитентам [14].

С одной стороны, наличие достаточного количества профессиональных посредников повышает конкуренцию на рынке, что приводит к снижению стоимости услуг и повышению их качества. С другой стороны, профессиональные участники создают новые рабочие места, чем способствуют увеличению занятости населения региона, и участвуют в формировании региональных и местных бюджетов за счет уплачиваемых налогов. Здесь следует упомянуть о квазирегиональных участниках, которые уплачивают налоги в тех регионах, в которых зарегистрированы как юридические лица.

На уровне «региональный рынок ценных бумаг (инвестиционно-посредническая подсистема) – региональная экономика» основной формой выступает централизация инвестиционных ресурсов, поскольку финансовые посредники способны аккумулировать финансовые ресурсы населения и организаций для осуществления крупных региональных финансовых инвестиций). Централизация инвестиционных ресурсов предполагает, что денежные средства множества физических и юридических лиц аккумулируются региональными инвестиционными фондами и региональными негосударственными пенсионными фондами для последующего осуществления инвестиций. Этот общий объем денежных средств может представлять собой значительный инвестиционный потенциал региона.

Уровень «региональный рынок ценных бумаг (учетная подсистема) – региональная экономика» предполагает закрепление имуще-

ственных и неимущественных прав по ценным бумагам региональных эмитентов и прав собственности на эти ценные бумаги, что обеспечивает защиту прав инвесторов.

Формы взаимодействия на уровне «региональный рынок ценных бумаг (регулирующая подсистема) – региональная экономика» являются более сложными, так как регулирование рынка ценных бумаг является общенациональным. Во-первых, регулирующие органы обеспечивают раскрытие информации эмитентами, крупными инвесторами и профессиональными участниками о ценных бумагах и ценах на них, о финансовом положении эмитентов, об услугах профессиональных участников рынка ценных бумаг и т. д. в соответствии с действующим законодательством. Однако большинство региональных эмитентов имеет возможность не раскрывать информацию в силу особенностей российского законодательства. Тем самым снижается потенциальная возможность эффективного использования преимуществ акционерной формы для привлечения финансовых ресурсов. В связи с этим актуальным становится создание региональных информационных систем раскрытия информации для принятия инвестиционных решений региональными инвесторами. Во-вторых, информация о состоянии региональных рынков ценных бумаг раскрывается исключительно территориальными органами регулятора рынка ценных бумаг. Несмотря на то, что перечень раскрываемой информации регламентирован, каждый территориальный орган регулятора самостоятельно определяет объем раскрываемой информации. Между тем информация о нарушениях профессиональных участников, нарушениях прав инвесторов эмитентами, информация о финансовых пирамидах в регионах является важной как для инвесторов, так и для оценки уровня развития регионального рынка ценных бумаг.

Уровень «региональный рынок ценных бумаг (контрольно-оценочная подсистема) – региональная экономика» и формы взаимодействия на нем не получили ни теоретической, ни практической проработки. Между тем, определение уровня развития регионального рынка ценных бумаг (степени соответствия целям региональной экономики) является обоснованием потребности в развитии регионального рынка ценных бумаг для последующего развития региональной экономики, решения ее задач и проблем.

Целесообразно выделение четырех этапов развития региональных рынков ценных бумаг

в Российской Федерации, имеющих свои особенности.

Первый этап (с начала 1990-х гг. до 1996 г.) характеризуется сочетанием:

а) стихийных процессов создания профессиональных субъектов РЦБ в условиях отсутствия общенациональных правил и норм (фондовые биржи, депозитарии, финансовые консультанты и т. д.), бесконтрольных эмиссий ценных бумаг эмитентами (за исключением банков);

б) процессов приватизации государственных предприятий на основе общенациональных законов;

в) процессов создания фондов коллективных инвестиций (чековых фондов приватизации).

На региональные рынки транслируется американская модель РЦБ, согласно которой в качестве профессиональных субъектов допускаются в равной степени как небанковские (некредитные), так и кредитные организации. Однако изначально формируется банковский сегмент регионального РЦБ, регулируемый Центральным банком, и небанковский сегмент, с 1994 г. регулируемый специализированными органами.

Второму этапу (1996–2004) присущи следующие характеристики:

а) процессы создания профессиональных субъектов РЦБ в регионах по общенациональным правилам;

б) процессы привлечения финансовых ресурсов в регионы посредством эмиссии государственных и муниципальных ценных бумаг;

в) процессы создания системы раскрытия информации на РЦБ;

г) процессы создания паевых инвестиционных фондов.

Регулирование РЦБ осуществляется по сегментному признаку. Особое значение для регулирования приобретают территориальные органы Федеральной комиссии по ценным бумагам (регистрация эмиссий региональных эмитентов, контроль за региональными профессиональными участниками РЦБ).

На третьем этапе (2005–2013) особое значение имеют процессы концентрации профессиональных участников РЦБ в центральных регионах и накопление системных рисков.

Регулирование РЦБ на данном этапе также осуществляется по сегментному признаку. Нестабильность законодательной базы приводит к снижению конкуренции между профессиональными субъектами РЦБ, уменьшению количества региональных профессио-

нальных участников, росту значимости квази-региональных участников на региональных РЦБ. Снижение объема и количества эмиссий региональными эмитентами.

Четвертый этап (с 2013 г.) характеризуется переходом к мегарегулированию. До 2013 г. государственное регулирование базировалось на секторальном принципе. С 2013 г. российский РЦБ перешел на принцип мегарегулирования [15], что дает определенный импульс развития региональным РЦБ. Изменение формы выражения регулирующей (в том числе контролирующей и лицензирующей) функций в условиях создания в Российской Федерации мегарегулятора на базе Банка России, анализ и систематизация целей и способов консолидации функций по регулированию финансового рынка на базе мегарегулятора позволяют сделать два вывода:

1. На национальном уровне переход к мегарегулированию способен повысить эффективность и результативность действий государства по развитию финансового рынка в интересах экономики.

2. На уровне регионов мегарегулирование приведет к росту значения развития региональных РЦБ в развитии региональных экономик.

Прежде всего объединение функций регулирования всех сегментов финансового рынка создает прочную основу для разработки сбалансированного подхода к регулированию функционирования и развития финансового рынка. Это приведет к устранению двойного регулирования банков, являющихся также и субъектами рынка ценных бумаг (в качестве эмитентов ценных бумаг, инвесторов либо профессиональных участников РЦБ). Также избегается ситуация, когда между двумя и более субъектами регулирования смежных сегментов финансового рынка возникает конкуренция, в результате чего каждый регулирующий орган стремится развивать свой сегмент независимо от интересов и потребностей других элементов финансового рынка.

Сбалансированный подход к регулированию финансового рынка, таким образом, обеспечивает взаимосогласованное развитие всех сегментов финансового рынка в едином направлении при одновременной ориентации на удовлетворение потребностей экономики. Следствием этого является полноценное исполнение финансовым рынком своих функций по обеспечению экономики необходимыми финансовыми ресурсами. Реализация сбалансированного подхода к мегарегулированию финансового рынка будет осуществляться терри-

ториальными подразделениями мегарегуляторов, что повышает региональную направленность регулирования. В процессе мегарегулирования региональный рынок ценных бумаг не рассматривается отдельно от банковского рынка. В результате синергетического эффекта от объединения регулирующих воздействий активизируется взаимодействие на региональном рынке ценных бумаг, что приведет к усилению роли регионального рынка ценных бумаг в функционировании регионального финансового рынка. Вместе с повышением общей ориентированности финансового рынка на удовлетворение потребностей экономики это обеспечит рост значения регионального рынка ценных бумаг в финансировании региональной экономики. Следовательно, мегарегулирование способно стимулировать целевую направленность функционирования и развития регионального рынка ценных бумаг. Критерием эффективности функционирования и развития выступает способность регионального РЦБ удовлетворять потребности региональной экономики в финансовых ресурсах в среднесрочном и долгосрочном периодах.

На четвертом этапе прогнозируется смена модели рынка ценных бумаг (с американской на германскую): на региональные рынки, возможно, будет транслироваться модель рынка ценных бумаг, согласно которой в качестве основных профессиональных субъектов на рынок ценных бумаг допускаются кредитные организации. Следовательно, возможны:

- изменение состава профессиональных субъектов регионального рынка ценных бумаг – с преобладанием квазирегистрационных участников;
- комплексное обслуживание эмитентов и инвесторов;
- переход регионального рынка ценных бумаг в новое качество – он становится частью единого регионального финансового рынка.

1. Янусян М. Г. Роль рынка ценных бумаг в становлении рыночных отношений в России : дис. ... канд. экон. наук. – Пенза, 1999. – С. 168.

2. Скворцов В. Ю. Мифы и реальность фондового рынка // ЭКО. – 1997. – № 2. – С. 28–31.

3. Ческидов Б. М. Национальные рынки ценных бумаг: теория и история развития : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2008. – 45 с.

4. Миркин Я. М. Рынок ценных бумаг России: воздействие фундаментальных факто-

ров, прогноз и политика развития. – М. : Альпина Паблишер, 2002. – 624 с.

5. Едророва В. Н., Новожилова Т. Н. Рынок ценных бумаг : учеб. пособие. – М. : Магистр, 2007. – 684 с.

6. Дриго М. Ф. Методология и механизмы финансирования региональных инфраструктурных проектов : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2011. – 49 с.

7. Родионова Н. К. Развитие рынка ценных бумаг: региональные управляющие воздействия : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Тамбов, 2006. – 25 с.

8. Рау Э. И. Диагностика регионального развивающегося рынка ценных бумаг (На примере Алтайского края) : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Барнаул, 2004. – 22 с.

9. Гаврилов А. И. Региональная экономика и управление : учеб. пособие для вузов. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 239 с.

10. Об Основных положениях региональной политики в Российской Федерации : указ Президента РФ от 3 июня 1996 г. № 803. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

11. Горловская И. Г. Теория и методология исследования РЦБ-услуг : монография. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2009. – 196 с.

12. Миллер А. А. Функции регионального рынка ценных бумаг // Вестн. Омск. ун-та. Серия «Экономика». – 2011. – № 4. – С. 175–180.

13. Миллер А. А. Роль регионального рынка ценных бумаг в развитии малого и среднего бизнеса инновационной направленности // Инновационный бизнес региона: актуальные проблемы развития : материалы Междунар. науч.-практ. конф. в рамках международного экономического форума «Человеческий потенциал – ключевой ресурс модернизации российской экономики» (Омск, 1–3 декабря 2010 г.). – Омск : Параграф, 2010. – С. 125–128.

14. Горловская И. Г., Миллер А. А. Концептуальные основы формирования и развития регионального рынка ценных бумаг // Известия УрГЭУ. – 2012. – № 6(44). – С. 37–44.

15. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с передачей Центральному Банку Российской Федерации полномочий по регулированию, контролю и надзору в сфере финансовых рынков : федеральный закон от 23 июля 2013 г. № 251-ФЗ. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ РОЗНИЧНЫМ КРЕДИТНЫМ ПОРТФЕЛЕМ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

THE PROCESS OF THE RETAIL CREDIT PORTFOLIO MANAGEMENT IN COMMERCIAL BANK

О.Б. Масан

O.B. Masan

Управление Федерального казначейства по Омской области

А.В. Меньшенина

A.V. Menshenina

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Рассматривается содержание основных этапов управления розничным кредитным портфелем коммерческого банка, определяется роль каждого этапа в достижении качества кредитного портфеля.

In this article authors consider the main stages of the retail credit portfolio management in commercial bank, define the role of each stage in achieving the quality of the credit portfolio.

Ключевые слова: кредитный портфель банка, управление розничным кредитным портфелем, этапы управления кредитным портфелем, методы управления кредитным портфелем.

Keywords: credit portfolio of the bank, the retail credit portfolio management, stages of credit portfolio management, methods of credit portfolio management.

Деятельность любого коммерческого банка требует надлежащего управления, без которого невозможно достижение поставленных целей, обеспечение эффективности функционирования.

Среди основных видов банковской деятельности предоставление кредитов – одна из основных операций, обеспечивающих доходность и стабильность существования банков. Предоставляя кредиты определенным физическим или юридическим лицам, банк тем самым формирует кредитный портфель.

Теория портфеля в банковском менеджменте занимает особое место, поэтому формирование эффективных кредитных, депозитных, валютных и других портфелей представляет важную практическую и научную задачу менеджмента.

В экономической литературе определение кредитного портфеля банка трактуется неоднозначно. Большинство авторов связывает кредитный портфель только со ссудными операциями банка, определяя его, например, как совокупность требований по предоставленным кредитам [1, с. 184].

Подобный подход к определению кредитного портфеля не подразумевает его представление как классифицированной совокупности.

В Положении Банка России «О порядке формирования кредитными организациями резервов на возможные потери по ссудам, ссудной и приравненной к ней задолженности» определена структура кредитного портфеля, из которой вытекает, что в него включается не только ссудный сегмент, но и другие требования банка кредитного характера: размещенные депозиты; межбанковские кредиты; требования на получение (возврат) долговых ценных бумаг, акций и векселей; учтенные векселя; факторинг; требования по приобретенным по сделке правам, по приобретенным на вторичном рынке залогом, по сделкам продажи (покупки) активов с отсрочкой платежа (поставки), по оплаченным аккредитивам, по операциям лизинга и др. [2].

Подобная трактовка сущности кредитного портфеля может использоваться лишь на этапе оценки уже произведенных кредитных операций, т. е. отражает кредитную деятельность коммерческого банка в ретроспективе.

Если рассматривать и перспективный подход, то представляет интерес определение, данное М.З. Сабириным: «Кредитный портфель – это открытая система, представляющая совокупность структурированных банком ссуд (выданных и потенциальных), классифицирован-

ных на основе критериев кредитного риска, доходности и ликвидности» (цит. по: [3, с. 52]). Автор выделяет два типа портфелей – сформированный и потенциальный. Именно потенциальный кредитный портфель отражает активную позицию банка по формированию и управлению портфелем, предусматривающую не только удержание кредитов и их вывод из портфеля, но и прогнозирование его будущей величины с определенными, заданными параметрами, что способствует включению в портфель новых кредитов.

Совокупный кредитный портфель коммерческого банка состоит из розничного и корпоративного субпортфелей. Корпоративный субпортфель включает в себя кредитные требования к юридическим лицам. Понятие розничного субпортфеля не является таким однозначным. Розничный клиент банка – мелкий клиент, обладающий относительно небольшими возможностями по объемам потребления банковских продуктов в расчете на одного субъекта или на одну банковскую услугу. Состав розничных клиентов неоднороден и зависит, в том числе, от позиции банка на определение такой характеристики, как «мелкий клиент», в связи с чем клиенты розничного типа делятся на безусловно-розничных (физические лица) и условно-розничных (малые предприятия) [3, с. 53].

Управление кредитным портфелем, в том числе розничным кредитным портфелем, является одним из основополагающих направлений банковского менеджмента. Выполнение функций управления требует определенных затрат времени и сил, в результате которых управляемый объект приводится в заданное или желаемое состояние. Это и составляет основное содержание понятия «процесс управления». Чаще всего под ним понимается определенная совокупность управленческих действий, которые логично связываются друг с другом, чтобы обеспечить достижение поставленных целей [4, с. 28].

В этом определении подчеркивается целенаправленный характер процесса, осуществляемого органами управления организации, а также его связь с функциями, целями и необходимыми для их реализации ресурсами. Наряду с этим в литературе широко используется и другое определение процесса управления, в котором в качестве его ключевого момента рассматриваются не функции, а управленческое решение, на разработку, принятие и выполнение которого направляются усилия и организационная деятельность профессиональных управляющих. Процесс управления пред-

ставляется как совокупность циклических действий, связанных с выявлением проблем, поиском и организацией выполнения принятых решений [5].

Профессор О.И. Лаврушин выделил следующие этапы управления кредитным портфелем [6, с. 375]:

- выбор критериев оценки кредитов, составляющих кредитный портфель;
- определение структуры кредитного портфеля в разрезе классифицированных ссуд;
- определение круга показателей, необходимых для оценки ссуд, составляющих портфель;
- оценка качества кредитного портфеля в целом;
- анализ причин изменения структуры кредитного портфеля;
- определение достаточной величины резерва, адекватного совокупного риску кредитного портфеля банка;
- разработка мер по улучшению качества и структуры кредитного портфеля.

Достижение необходимого состояния кредитного портфеля возможно через оперативное влияние на его отдельные сегменты – субпортфели. Одним из субпортфелей выступает розничный кредитный портфель банка.

Основополагающим моментом в управлении розничным кредитным портфелем банка является выбор критериев оценки качества портфеля. На данном этапе происходит определение основных групп ссуд с указанием связанных с ними процентов риска.

Характеризуя качество любого кредитного портфеля, следует рассматривать такие факторы, как кредитный риск, уровень ликвидности и уровень доходности, поскольку операции кредитного характера отличаются высоким риском. В то же время кредитные операции должны способствовать получению максимальной прибыли при допустимом уровне риска.

Ряд авторов, определяя оценку качества кредитного портфеля, называют такие критерии, относящиеся к качеству кредита: финансовое положение заемщика, обеспеченность кредита и характеристика обслуживания долга. Однако эти критерии характеризуют только степень кредитного риска заемщика, но не затрагивают ликвидность и доходность.

В основе управления качеством розничного кредитного портфеля лежит его постоянная оценка и управление риском, ликвидностью и доходностью, работающие как единая система.

На втором этапе работники банка определяют структуру розничного кредитного портфеля в разрезе классифицированных ссуд.

Предварительная классификация розничного кредитного портфеля – это сегментация по определенным критериям (по продуктам или по заемщикам). В соответствии с указанным ранее, розничный кредитный портфель включает портфель персональных кредитов и портфель кредитов для субъектов малого предпринимательства. В зависимости от периода взаимоотношений с кредитором всех заемщиков можно разделить на новых (имеющих опыт получения кредитов в других коммерческих банках и, соответственно, имеющих кредитную историю и без кредитной истории) и действующих заемщиков.

Отбор активов для включения в розничный портфель осуществляется на основе оценки кредитоспособности клиентов с использованием экспертного метода или метода скоринга. Основная задача скоринга – представить объективную оценку потенциального заемщика на предмет возможности его кредитования и при необходимости – оценку максимальной суммы предоставляемых средств, а также вероятного поведения заемщика в дальнейшем [3, с. 56].

На третьем и четвертом этапах определяется методика оценки качества розничного кредитного портфеля и происходит его анализ.

В соответствии с международным опытом качество кредитного портфеля оценивается на основе специально разработанной системы финансовых коэффициентов. Обычно используется пять групп таких показателей:

- агрегированный показатель качества кредитного портфеля;
- доходность кредитного портфеля банка;
- качество управления кредитным портфелем;
- политика разумности в области рисков;
- достаточность резервов банка для покрытия убытков от кредитов [7].

Для сводной оценки качества кредитного портфеля банк должен определить систему показателей в рамках групп доходности, риска, качества управления, достаточности резервов и рассчитать на их основе интегрированные показатели доходности, качества портфеля и совокупного риска.

В рамках анализа качества розничного кредитного портфеля оцениваются динамика и структура портфеля (такой анализ служит основой для прогнозирования и принятия управленческих решений), диверсификация портфеля

путем проведения оценки соответствия сформированного портфеля установленным лимитам вложений в различные категории кредитов, а также показатели риска портфеля.

В целом анализ рисков кредитного портфеля нельзя строить на основе единственного метода аналитики, современные исследователи предлагают целый набор инструментов для анализа портфельного риска, которые можно использовать совместно или по отдельности.

Следует отметить, что наиболее известные модели оценки рисков, такие как KMV, CreditMetrics, CreditPortfolioView и CreditRisk+, в основном ориентированы на корпоративные кредиты [8]. Перенос имеющихся моделей оценки портфельных кредитных рисков на управление портфелем розничных кредитов достаточно проблематичен. Как показывает практика, изучению, адаптации и настройке готовых систем риск-менеджеры российских банков предпочитают разработку собственных моделей оценки рисков кредитного портфеля.

Существуют следующие методы анализа рисков розничного кредитного портфеля:

1. Оценка качества поколений портфеля. Качество ссуды зависит от поколения, в котором она была выдана: ссуда, выданная в неблагоприятный период, проявит себя хуже, чем ссуда, выданная в благоприятный период.

2. Оценка жизненного цикла кредита. Жизненный цикл кредита подразумевает изменение его качества в зависимости от срока, прошедшего с момента его выдачи. Данная методика основывается на наблюдениях за поведением выданных кредитов в различные периоды их жизненного цикла.

3. Метод построения матриц переходов. Построение матрицы переходов осуществляется с целью сравнения просроченной задолженности, определенной в месяц $n1$, с задолженностью, определенной в месяц $n2$, а также расчет доли кредитов, ставших лучше или перешедших в следующую стадию просрочки.

Также при оценке розничного кредитного портфеля необходимо использовать методы стресс-тестирования, позволяющие определить степень чувствительности портфеля к различным категориям риска и определить прогнозные значения потерь в случае наступления факторов неопределенности.

На пятом этапе выявляются факторы, оказывающие влияние на изменение структуры розничного кредитного портфеля в динамике.

На шестом этапе управления осуществляется формирование достаточных резервных фондов.

Необходимость формирования резерва обусловлена кредитными рисками в деятельности банков. Банк формирует резерв под возможное обесценение ссуды, вследствие реализовавшегося связанного с данной ссудой кредитного риска.

Согласно Положению Банка России «О порядке формирования кредитными организациями резервов на возможные потери по ссудам...», для определения расчетного резерва в связи с действием факторов кредитного риска финансовое положение, обслуживание долга на основе профессионального суждения ссуды классифицируются в одну из пяти категорий качеств, определяемых уровнем вероятных потерь [2].

Формируя резерв, банк, исходя из категории ссуды, определяет размер расчетного резерва, т. е. резерва, отражающего величину его возможных финансовых потерь по ссуде, которые будут признаны таковыми при соблюдении предусмотренного Положением порядка оценки факторов кредитного риска, но без учета наличия и качества обеспечения ссуды. При наличии же обеспечения размер необходимого резерва определяется в несколько ином порядке.

На заключительном этапе менеджеры банка на основе рассмотрения сложившейся структуры кредитного портфеля и факторов, вызвавших ее изменение, намечают корректирующие меры, которые могут включать:

- проведение переговоров по реструктуризации кредита;
- изменения в целевой направленности ссуд или сфер вложения кредитных ресурсов;
- получение дополнительного обеспечения, усиление предварительного и последующего контроля выполнения условий кредитного договора;
- улучшений тех или иных элементов организации кредитного процесса и др.

Далее необходимо проанализировать эффективность принятых мер и произвести анализ обновленного кредитного портфеля.

В рамках представленных этапов реализуются основные управленческие функции, такие как планирование, анализ, организация, контроль.

При планировании определяются долгосрочные и краткосрочные цели кредитного портфеля, которые конкретизируются в нормативах, лимитах, установлении приоритетов при выборе направлений предоставления кредитов, выборе видов кредитных продуктов, разработка планов кредитования; расчет ожидаемых финансовых результатов.

Анализ служит обоснованием принимаемых управленческих решений, под влиянием которых происходит формирование кредитного портфеля банка. Важно отметить, что анализ – это процесс непрерывный. Поэтому сформированный на определенную дату кредитный портфель становится предметом анализа следующего временного периода.

Как правило, организация управления кредитным портфелем включает:

- выбор критериев для оценки качества кредитов, составляющих кредитный портфель;
- разработку определенного метода оценки качества кредитов (процедуры кредитного анализа) на основе критериев и обучение персонала банка;
- организацию работы по классификации кредитов в зависимости от качества обеспечения;
- организацию работы по классификации кредитов по группам риска;
- разработку методов определения абсолютной величины кредитного риска в разрезе групп кредитов кредитного портфеля и совокупного риска по банку;
- внедрение методов определения величины создаваемого резерва для покрытия возможных потерь по кредитам;
- разработку способов и процедур оценки качества кредитного портфеля на основе финансовых коэффициентов, сегментации кредитного портфеля [6, с. 75].

Реализация контрольной функции происходит в основных направлениях: снижение потерь по кредитам на уровне кредитного портфеля банка в целом; правильность организации проведения управленческих действий, их эффективность.

Существуют различные методы управления кредитным портфелем банка, которые используются на этапе принятия и реализации управленческих решений.

Диверсификация ссудного портфеля является наиболее простым и недорогим методом хеджирования риска неплатежа по ссуде. Метод диверсификации состоит в распределении кредитного портфеля среди широкого круга заемщиков, которые отличаются один от другого по величине капитала, форме собственности, по условиям деятельности.

На практике обычно применяются четыре типа диверсификации:

- портфельный тип заключается в рассредоточении кредитов между разными категориями заемщиков;
- географический тип как метод снижения кредитного риска состоит в распределе-

нии кредитных ресурсов между заемщиками, которые находятся в разных регионах с разными экономическими условиями;

- отраслевой тип подразумевает распределение кредитов между клиентами, которые осуществляют деятельность в разных секторах экономики (для субъектов малого бизнеса при управлении розничным портфелем);

- типизация по срокам погашения предполагает выдачу и привлечение ссуд в различные сроки [9].

Концентрация, напротив, означает сосредоточение кредитных операций банка в определенной области. Поскольку каждый банк работает в конкретном сегменте рынка, специализируется на обслуживании некоторой клиентуры, определение оптимального соотношения между уровнями диверсификации и концентрации кредитного портфеля является задачей, которую приходится решать менеджменту каждого банка в зависимости от избранной стратегии, возможностей и конкретной экономической ситуации.

Безопасный и результативный риск-менеджмент предполагает эффективное использование механизма нейтрализации рисков кредитного портфеля посредством системы лимитирования кредитных операций, состоящее в установлении максимально допустимых размеров предоставленных ссуд, которое разрешает ограничить риск. Лимиты могут устанавливаться по видам кредитов, категориям заемщиков или группам взаимосвязанных заемщиков.

Прежде чем определять лимиты кредитования, необходимо идентифицировать основные сферы и факторы риска. Для разных банков, отдельных стран и регионов ключевые сферы риска будут отличаться. Учитывая выявленные особенности, руководство банка устанавливает лимиты для кредитного портфеля.

В настоящее время действуют требования, предъявляемые Банком России к коммерческим банкам в процессе управления кредитным портфелем, включающие в себя ряд показателей, для которых устанавливается максимально возможное значение:

- максимальный размер риска на одного заемщика или группу связанных заемщиков (Н6) – 25 %;

- максимальный размер крупных кредитных рисков (Н7) – 800 %;

- максимальный размер кредитов, банковских гарантий и поручительств, предоставленных банком своим участникам (акционерам) (Н9.1) – 50 %;

- совокупная величина риска по инсайдерам банка (Н10.1) – 3 % [8].

Следующим методом управления кредитным портфелем является создание и регулирование резервов на возможные потери по ссудам коммерческих банков. Данный метод реализуется на шестом этапе управления кредитным портфелем и регламентируется Положением Центрального банка России [2].

Реструктуризация как метод управления кредитным портфелем означает изменение условий использования активов с целью повышения экономической эффективности деятельности банка, а также получения непосредственного экономического эффекта от мероприятий по реструктуризации.

Следует отметить, что оптимизацию уже сформированного розничного кредитного портфеля можно проводить лишь путем изменения структуры портфеля. В этом отличие от управления розничным портфелем при выдаче кредитов, когда за счет настройки скоринговой модели и правил выдачи кредитов создают кредитный портфель с заданными характеристиками. Изменение структуры кредитного портфеля производится такими корректирующими воздействиями на отдельных должников, как реструктуризация, внесудебное взыскание, судебное взыскание, досрочное погашение, цессия, увеличение стоимости залога и др.

В конечном итоге на каждом этапе управления кредитным портфелем осуществляются основные управленческие функции, на основе которых разрабатывается система мер, позволяющих улучшить кредитный портфель банка и максимально приблизить его к рациональному, контроль эффективности принятых мер и анализ обновленного кредитного портфеля. С помощью специальных методов субъекты управления розничным кредитным портфелем сдерживают кредитный риск всего портфеля, обеспечивают доходность на должном уровне.

В целом управление кредитным портфелем носит комплексный характер и затрагивает все стороны финансовых отношений банка с заемщиком, всю систему кредитования, а также общую систему управления банком. Любое допущенное на практике несоблюдение технологического процесса кредитования, а также технологии оценки качества ссуды может привести к невозврату кредита и, как следствие, к ухудшению качества кредитного портфеля, что будет свидетельствовать о слабом управлении розничным кредитным портфелем и, в конечном итоге, негативным образом отразится на результатах деятельности банка.

1. Кабушкин С. Н. Управление банковским кредитным риском : учеб. пособие. – 3-е изд., стер. – М. : Новое знание, 2007. – 336 с.

2. О порядке формирования кредитными организациями резервов на возможные потери по ссудам, по ссудной и приравненной к ней задолженности : положение Банка России от 26 марта 2004 г. № 254-П (ред. от 24 декабря 2012 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Иевлева А. А. Портфельный подход к розничной кредитной деятельности банков // Финансы и кредит. – 2010. – № 10. – С. 51–57.

4. Макашева З. М. Исследование систем управления : учеб. пособие. – М. : КНОРУС, 2008. – 176 с.

5. Бражников А. С., Малеева А. В. Кредитный портфель коммерческого банка: сущность и качество // Вестн. Сев.-Кавказ. гос. техн. ун-

та. – 2010. – № 3. – URL: <http://science.ncstu.ru/articles/vak/2010-03-24/economics>.

6. Банковский менеджмент : учебник / под ред. О. И. Лаврушина. – М. : КНОРУС, 2009. – 560 с.

7. Балакина Р. Т. Системный подход в управлении кредитным портфелем // Интернет-конференции Центра перспективных исследований при Сибирской академии государственной службы. – URL: <http://cprsob.ru/load/14-1-0-60>.

8. Зинкевич В. А., Усков К. В. Управление портфелем ритейловых ссуд // Банковский ритейл. – 2009. – № 3. – URL: <http://www.franklingrant.ru/ru/pr/pdf/BankCredit2009-03.pdf>.

9. Новиков Д. А. Методология управления : учебник. – М. : Либроком, 2011. – 128 с. – URL: http://www.methodolog.ru/books/metod_upr.pdf (дата обращения: 15.05.2013).

ПРИЗНАКИ ОТНЕСЕНИЯ КОМПАНИИ К ГРУППЕ СВЯЗАННЫХ ЛИЦ ДЛЯ ОЦЕНКИ РИСКОВ

SIGNS OF THE ATTRIBUTION OF COMPANIES TO A GROUP OF RELATED ENTITIES FOR RISK ASSESSMENT

Е.Э. Панов

E.E. Panov

ОАО «СКБ-банк», Уральский государственный экономический университет (г. Екатеринбург)

Для оценки рисков кредитования холдинговых компаний проанализированы существующие подходы к отнесению хозяйствующих субъектов к связанным, предложено понятие «холдинговая взаимосвязь», классификационный признак холдинговой взаимосвязи, уточнено определение понятия «группа взаимосвязанных лиц».

The article analyzes the existing approaches to attribution of economic entities related to assess the risks of lending to holding companies, proposes the concept of «holding interaction», classification criterion of holding relationship, clarifies the definition of the concept «group of related entities».

Ключевые слова: аффилированность, холдинг, группа связанных лиц, группа связанных заемщиков, экономическая связанность компаний, юридическая связанность компаний.

Keywords: affiliate, holding, a group of related entities, a group of related borrowers, economic relation of the companies, legal relation of the companies.

Как в отечественной, так и в зарубежной практике ведения бизнеса достаточно распространенным является объединение нескольких предприятий в холдинги. Причины для интеграции могут быть самыми разнообразными: объединение ресурсов с целью их дальнейшего перераспределения, уменьшение концентрации риска в одной отрасли путем диверсификации активов по разным направлениям бизнеса и т. д.

В рамках привлечения и погашения стороннего финансирования (банковское кредитование, синдицированные кредиты, прочее) интегрированные и не интегрированные хозяйствующие субъекты имеют определенную специфику, неверное понимание которой может навредить и компании, привлекающей денежные средства, и кредитору.

Для того чтобы правильно определить, является ли компания связанной с заемщиком, либо это стороннее лицо, не входящее в состав холдинга, подробнее рассмотрим существующие подходы к объединению хозяйствующих субъектов в группы, проанализируем недостатки каждого подхода (вида связанности) и рассмотрим авторское понимание взаимосвязи лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность.

Юридическая связь компаний наиболее полно определена в российском законодатель-

стве и подзаконных актах Банка России. В ее основу положено наличие между юридическими и физическими лицами связей по капиталу (участие в капитале) либо организационно-управленческих связей.

Впервые в отечественном законодательстве влияние одних юридических и/или физических лиц на деятельность других юридических и/или физических лиц (речь идет о лицах, осуществляющих предпринимательскую деятельность) названо аффилированностью [1].

В дальнейшем критерии юридической связи для лиц, являющихся заемщиками одной кредитной организации, регламентировались в ст. 64 Федерального закона «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)», в соответствии с которой к связанным отнесены заемщики, являющиеся по отношению друг к другу зависимыми или основными и дочерними [2].

Более широкий перечень оснований для отнесения именно заемщиков к группе связанных представлен в Инструкции Банка России от 16 января 2004 г. №110-И «Об обязательных нормативах банков» [3], с 3 декабря 2012 г. – Инструкция №139-И.

Согласно Инструкции № 139-И, заемщики – юридические лица включаются в группу связанных, если один из них может оказывать прямо или косвенно (через третьих лиц) суще-

ственное влияние на решения, принимаемые органами управления другого заемщика (других заемщиков), или третье лицо оказывает существенное прямое или косвенное влияние на решения, принимаемые органами управления другого заемщика (других заемщиков) [4].

Новым в данном определении является появление косвенного влияния (через третьих лиц), а также необходимость включения в группу связанных – заемщиков, на решения которых может оказывать влияние одно и то же третье лицо. Это дает возможность суммировать долю заемщика в уставном капитале другого клиента банка с долями связанных с ним физических и юридических лиц.

Также в рамках Инструкции № 139-И участие органов государственной власти, органов местного самоуправления и государственных корпораций в уставном капитале юридических лиц и/или создание ими юридических лиц на праве хозяйственного ведения (оперативного управления) или ином тождественном правовом режиме, а также участие государственных корпораций, созданных на основании федеральных законов, в уставных капиталах юридических лиц не рассматривается в качестве основания для отнесения их к группе связанных заемщиков.

Кроме того, Инструкция № 139-И содержит требование относить к группе связанных клиентов физических лиц, в том числе индивидуальных предпринимателей, являющихся близкими родственниками.

Основываясь на ст. 5 Уголовно-процессуального кодекса и ст. 14 Семейного кодекса, в качестве таких лиц можно признать супруга, супругу, родителей, детей, усыновителей, усыновленных, дедушек, бабушек, внуков, полнородных и неполнородных (имеющих общих отца или мать) братьев и сестер [5].

Такая позиция признается рядом экспертов спорной, так как не всегда в банковской практике наличие родственных связей между заемщиками – физическими лицами одной кредитной организации признается основанием для установления аффилированности [6]. Позиция основывается на том, что погашение задолженности нескольких заемщиков (имеющих родственные связи) перед кредитной организацией осуществляется за счет различных источников доходов, таким образом, наличие близких родственных связей не признается фактором риска при оценке качества ссуды.

Подводя итоги по признакам юридической связи лиц, можно выделить следующие недостатки нормативных актов, рассмотренных выше:

– во-первых, в поле зрения Федерального закона «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» попадают только связанные заемщики, а не лица, с которыми связан конкретный заемщик, которые могут оказывать воздействие на его хозяйственную деятельность, а соответственно, и на надлежащее исполнение обязательств перед кредитной организацией-кредитором;

– во-вторых, Инструкцией № 139-И предусмотрен не полный перечень признаков аффилированности хозяйствующих обществ, что может привести к неполной и некорректной оценке влияния группы (к которой принадлежит заемщик) на величину риска по ссуде;

– в-третьих, поименованные выше нормативные акты с точки зрения кредитного риска, его выявления и оценки, не предусматривают критериев, проецирующих связанность заемщика с другими юридическими и физическими лицами на оценку его финансового положения и размер риска по ссуде;

– в-четвертых, не предусмотрена оценка качества документального подтверждения факта принадлежности лиц к связанным, что сужает возможность кредитных организаций по комплексной и объективной оценке, во-первых, принадлежности компании к группе, во-вторых, характера и существенности влияния группы (к которой принадлежит компания) на деятельность её отдельно взятого участника.

Некорректность определения связанности компаний может привести либо к занижению, либо к завышению лимита средств, которые инвестор и/или банк готов вложить в заемщика. Таким образом, для компании риском является снижение инвестиционной привлекательности (занижение лимита кредитования, что может привести к недофинансированию проекта), а для кредитора – обесценение кредитного актива в результате дефолта заемщика (если заемщик не справится с долговой нагрузкой).

Экономическая связь. В отечественной банковской системе оценка кредитного риска осуществляется в соответствии с требованиями Положения № 254-П. Позиция Банка России, а также Департамента банковского регулирования в отношении связанных лиц заключается в том, что ухудшение финансового положения связанного с заемщиком лица может оказать влияние на кредитоспособность самого заемщика, что, в свою очередь, влечет неисполнение, полное или частичное исполнение заемщиком обязательств перед кредитной организацией [7; 8].

В понимании Банка России и Департамента банковского регулирования (до 2013 г. – Департамент банковского регулирования и надзора) экономическая форма влияния связанного лица является преобладающей над юридической в силу того, что сама по себе юридическая связь не оказывает влияния на величину кредитного риска. В то же время экономическая связь, например, предоставленные заемщику займы, может значительно повлиять на отвлечение заемщиком средств из бизнеса при необходимости возратить сумму займа связанного лица и повысить вероятность: ухудшения финансового положения заемщика и/или возникновения просроченных платежей.

Согласно Письма Банка России «О расчете норматива максимального размера риска на одного заемщика или группу связанных заемщиков (Н6)», если заемщики являются юридическими лицами, вывод об отнесении их к связанным заемщикам рекомендуется делать на основании сопоставления суммы обязательств по выданному одним заемщиком поручительству (гарантии) в обеспечение обязательств принципала (другого заемщика) перед банком и/или суммы обязательств одного заемщика банка перед другим заемщиком с величиной чистых активов поручителя (гаранта), заемщика, имеющего обязательства перед другим заемщиком. В случае если совокупная сумма указанных обязательств заемщика составляет 10 % от его чистых активов и более, может быть сделан вывод об отнесении их к связанным заемщикам [9].

Однако существует ряд более сложных случаев, не подпадающих под приведенную выше формулу: например, при кредитовании добывающей компании и связанного с ней, но формально не аффилированного, трейдера. При своевременных расчетах заемщики не имеют существенных обязательств друг перед другом, однако в любом случае финансовое состояние трейдера критически зависит от состоятельности добывающей компании.

Для регулирования подобных случаев 23 мая 2005 г. Банк России разработал и опубликовал на своем официальном сайте проект указания «Об обязательном нормативе максимального размера кредитного риска на группу экономически связанных заемщиков», учитывающий международную практику – рекомендации Базельского комитета по банковскому надзору и международные стандарты финансовой отчетности.

Этот проект относил к экономически связанным заемщикам лиц, вовлеченных в еди-

ный экономический (производственный, инвестиционный, сбытовой, торговый, научно-исследовательский) цикл, в том числе участвующих в совместном производстве конечного продукта на разных стадиях, организующих совместный сбыт, проводящих общие научные исследования.

Хотя данное указание не было принято, предложенные им подходы могут использоваться коммерческими банками при разработке собственных регламентов, определяющих порядок отнесения заемщиков к группе связанных. В качестве наиболее значимых и в максимальной степени формализованных следует отметить три критерия: зависимость по сбыту, по потребляемому сырью и по заложенному имуществу.

Решение задачи снижения системного риска путем существенного ужесточения требований к диверсификации кредитного портфеля банков неизбежно вызвало бы ряд негативных тенденций в российском банковском секторе, к которым можно отнести следующие моменты:

- усложнение процедур кредитования наиболее капиталоемких отраслей, характеризующихся сложным производственным циклом (добывающие отрасли, строительство, машиностроение и т. п.);

- существенное ограничение кредитных программ ярко выраженных отраслевых банков, основной задачей функционирования которых является именно финансирование и обслуживание определенных отраслей производства;

- вынужденное ограничение кредитных операций банков в городах, имеющих одно или несколько градообразующих предприятий;

- свертывание кредитной деятельности банков в малых городах и регионах, где вся экономика обслуживается в нескольких банках, количество которых недостаточно;

- значительное увеличение пакета документов, необходимых для оформления кредита, трудозатрат на обработку информации по заемщику, времени рассмотрения и оформления кредита;

- неблагоприятное влияние перспективы укрепления и развития бизнеса путем интеграции его различных видов [10].

Впоследствии с 2010 г. в отечественной теории риск-менеджмента появился новый подход к выявлению связанности между заемщиками, который строился на основании неформальных признаков аффилированности.

Положительным моментом в работе рассматриваемого исследователя является следующее:

– разработан методологический аппарат для выявления связанности, который может применяться экспертами на практике в процессе оценки кредитного риска, что может положительно повлиять на снижение как трудозатрат, так и операционного риска;

– расширен перечень признаков аффилированности (например, перечень дополнен такими признаками, как регистрация заемщиков по одному адресу, а также наличие / отсутствие у заемщика собственных источников исполнения обязательств перед банком).

Целью выделения такого вида связанности (по неформальным признакам) было предупреждение мошеннических действий со стороны клиентов банка. Задачи выделения рассматриваемого вида связанности обуславливают недостатки такого подхода для целей классификации ссуды и оценки финансового положения заемщика. Таким образом, к недостаткам можно отнести следующее:

– рассматриваемая методика определения связанности не предназначена для применения в качестве дополнительного фактора при оценке финансового положения заемщика, а также при классификации ссуды, что сужает ее возможности по удовлетворению требований Банка России;

– в поле зрения методики входят исключительно заемщики банка, таким образом, исключаются прочие лица, имеющие признаки связанности с заемщиком, что не позволяет корректно проецировать ее при оценке качества кредитных активов кредитной организации.

Учитывая отсутствие на момент проведения исследования методических подходов к оценке существенности риска, связанного с принадлежностью компании к группе, нами введен классификационный признак связанности по наличию и качеству документального подтверждения, в соответствии с которым прямая связь – это связь, имеющая документальное подтверждение, а косвенная – не имеющая документального подтверждения.

Выделение такой связи обуславливается отсутствием на момент проведения исследования методологической базы в части оценки характера и существенности влияния группы на величину кредитного риска по ссуде, т. е. в поле зрения автора включаются и связанные заемщики одной кредитной организации, и связанные с заемщиком лица, не имеющие обязательств перед кредитной организацией.

Положительными аспектами нового классификационного признака являются:

– возможность определения существенности влияния группы на величину кредитного риска по ссуде, предоставленной банком заемщику, так как признаки аффилированности в данном случае взвешиваются, исходя из существенности влияния связанных с заемщиком лиц на риски по ссуде;

– наличие возможности удовлетворять требования Банка России в части применения фактора принадлежности заемщика к группе как при оценке финансового положения заемщика (пп. 3.3–3.5 Положения № 254-П), так и при классификации ссуды (п. 3.9 Положения № 254-П).

В настоящее время существует официальный термин «аффилированность (связанность)», который трактуется как возможность одних физических и юридических лиц оказывать влияние на деятельность других юридических и физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность.

Рассматриваемое определение с точки зрения оценки кредитного риска не является приемлемым, так как связанность определяется исключительно по юридическим признакам, что не позволяет в полной мере оценить вероятность принадлежности компании к группе (холдингу). На практике достаточно распространены случаи отсутствия юридических признаков принадлежности компании к группе, но фактически предприятие входит в состав холдинга, и имеется экономическая связь с предприятиями данного холдинга.

По мнению автора, признаки аффилированности не должны ограничиваться юридическими аспектами, т. е. необходимо проведение анализа связанности и по экономическому принципу с целью последующей оценки существенности влияния на уровень риска по ссуде заемщика.

В нашем понимании, в целях оценки влияния группы на деятельность ее отдельно взятого участника, в процессе установления связанности, главным образом, следует уделять внимание денежным потокам, так как именно их распределение влияет на платежеспособность компании, привлекающей средства со стороны.

Таким образом, холдинговая взаимосвязь – это возможность одних физических и юридических лиц распределять (перераспределять) денежные потоки на условиях, существенно отличающихся от среднерыночных, оказывая влияние на финансовую устойчивость других

юридических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность.

В настоящем определении автором сделан акцент именно на движении денежных средств внутри холдинга, компании одного холдинга осуществляют перераспределение средств на условиях, отличающихся от среднерыночных, таким образом, одна компания холдинга, может пойти на значительный риск, финансируя за счет привлеченного стороннего финансирования убыточную деятельность другого участника холдинга, что может негативно отразиться на полноте и своевременности возврата профинансированных средств.

Также стоит отметить, что существующее определение группы связанных лиц имеет ряд недостатков, к которым можно отнести следующие:

– группой признается объединение связанных компаний только при подкреплении информации о наличии признаков связанности соответствующими документами [11], поэтому существующее определение группы связанных лиц исключает потенциальных участников группы, не имеющих документально подтвержденных (прямых) признаков связанности;

– к группе связанных лиц могут относиться профсоюзы, ФНС и т. д., которые, в нашем понимании, не оказывают влияния на распределение денежных потоков участниками группы, что может привести к некорректной оценке кредитного риска и повышению трудозатрат кредитной организации – кредитора.

В нашем понимании, группа взаимосвязанных лиц (холдинг) – это обусловленная фактом наличия прямых и косвенных признаков холдинговой взаимосвязи форма добровольного объединения определенного количества лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность.

Предложенное автором определение группы взаимосвязанных лиц включает в состав группы потенциальных участников, не имеющих достаточного документального подтверждения, и исключает ФНС, профсоюзы и т. д., не оказывающие по факту влияние на перераспределение потоков внутри группы.

1. О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рын-

ках : федеральный закон РСФСР от 22 марта 1991 г. № 948.

2. О Центральном банке Российской Федерации (Банке России) : федеральный закон от 10 июля 2002 г. №86-ФЗ.

3. Об обязательных нормативах банков : инструкция Банка России от 16 января 2004 г. № 110-И // Вестник Банка России. – 2004. – № 11.

4. Об обязательных нормативах банков : инструкция Банка России от 3 декабря 2012 г. № 139-И // Вестник Банка России. – 2012. – № 74.

5. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации : от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ (ред. от 1 января 2013 г.).

6. Анисимов А. Н. Выявление групп связанных заемщиков // Банковское дело. – 2010. – № 2.

7. О порядке формирования кредитными организациями резервов на возможные потери по ссудам, по ссудной и приравненной к ней задолженности : положение Банка России от 26 марта 2004 г. № 254-П // Вестник Банка России. – 2003. – № 45.

8. Седова И. Ю. Касательно определения категории качества по ряду заемщиков : ответ Департамента Банковского регулирования и надзора от 16 ноября 2010 г. № 15-1-3-9/5466.

9. О расчете норматива максимального размера риска на одного заемщика или группу связанных заемщиков (Н6) : письмо Банка России от 10 сентября 2004 г. № 106-Т.

10. Тосунян Г. А. Письмо Первому заместителю Председателя Банка России Козлову А. А. с замечаниями по проекту Указания Банка России «Об обязательном нормативе максимального размера кредитного риска на группу экономически связанных заемщиков» : исх. А-02/2-436 от 21 июля 2005 г. / Ассоциация российских банков. – URL: http://arb.ru/b2b/docs/pismo_pervomu_zamestitelyu_predsedatelya_banka_rossii_kozlovu_a_a_s_zamechaniyam-411231/.

11. Раскрытие информации о связанных сторонах : Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 24 введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина России от 25 ноября 2011 г. № 160н (ред. от 18 июля 2012 г.).

УПРАВЛЕНИЕ ДОХОДНОСТЬЮ КРЕДИТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

PROFITABILITY MANAGEMENT IN A CREDIT ORGANIZATION

Е.Г. Шатковская

E.G. Shatkovskaya

Уральский государственный экономический университет (г. Екатеринбург)

Приводится действующий порядок формирования и распределения прибыли, раскрываются внешние и внутренние факторы, воздействующие на указанный процесс, обосновывается и прописывается алгоритм управления доходностью кредитной организации, направленный на обеспечение финансовой устойчивости банка.

The article gives the current procedure of formation and distribution of profit, discloses external and internal factors affecting this process, describes the algorithm of profitability management in a credit organization, aimed at ensuring the financial stability of the bank.

Ключевые слова: доходы кредитной организации, расходы кредитной организации, финансовый результат деятельности кредитной организации, распределение прибыли кредитной организации, управление доходностью кредитной организации, показатели оценки доходности банковской деятельности.

Keywords: income of the credit organization, the costs of the credit organization, the financial result of the activity of the credit organization, the distribution of profits of the credit organization, profitability management of the credit organization, indicators for assessing the profitability of the banking business.

Эффективность банковской деятельности предполагает функционирование кредитной организации на условиях коммерческого расчета и обеспечения средней нормы рентабельности. Это необходимо прежде всего для реализации основной экономической цели деятельности коммерческих кредитных организаций – получения прибыли, – что открывает финансовые возможности выхода банка на новые рынки, расширения спектра банковских продуктов, повышения качества банковского обслуживания.

Однако обеспечение собственной доходности кредитных организаций как элементов банковской системы невозможно без учета коммерческих интересов их контрагентов – клиентов и вкладчиков, кредиторов и заемщиков. Ориентация на эффективно функционирующих клиентов при осуществлении банковских операций способствует не только их процветанию, но и обеспечивает устойчивое развитие банковской системы. В связи с этим банковская деятельность должна обеспечить как собственную доходность, так и доходность реальной контактной аудитории.

Прибыль (убыток) как финансовый результат деятельности кредитной организации формируется в результате получения доходов и осуществления расходов (см. рис. 1).

Доходы кредитной организации являются основой формирования прибыли, подразделяются на три группы.

Группа А «От банковских операций и других сделок» включает процентные доходы и другие доходы от банковских операций и других сделок.

Группа Б «Операционные доходы» представлена доходами от операций с приобретенными и выпущенными ценными бумагами кроме процентов, дивидендов и переоценки; доходами от участия в капитале других организаций; положительной переоценкой ценных бумаг, средств в иностранной валюте, драгоценных металлов; доходами от применения встроенных производных инструментов; другими операционными доходами в виде доходов от производных финансовых инструментов; комиссионными вознаграждениями за проведение операций с валютными ценностями, от оказания посреднических услуг по брокерским и аналогичным договорам и пр.;

Группа В «Прочие доходы» состоит из полученных штрафов, пени, неустоек; доходов прошлых лет, выявленных в отчетном году; других доходов, в том числе от безвозмездно полученного имущества, поступлений в возмещение причиненных убытков и т. п.



Рис. 1. Порядок формирования финансового результата деятельности кредитной организации [1]

Расходы кредитной организации, как и доходы, подразделяются на три группы.

Группа А «По банковским операциям и другим сделкам» включает процентные расходы и другие расходы по банковским операциям и другим сделкам.

Группа Б «Операционные расходы» представлена расходами от операций с приобретенными и выпущенными ценными бумагами; отрицательной переоценкой ценных бумаг, средств в иностранной валюте, драгоценных металлов и расходами от применения встроенных производных инструментов, другими операционными расходами, а также расходами, связанными с обеспечением деятельности кредитной организации.

Группа В «Прочие расходы» включает уплаченные штрафы, пени, неустойки; расходы прошлых лет, выявленные в отчетном году; другие расходы, относимые к прочим.

Разница между доходами и расходами характеризуется как прибыль до налогообложения, если величина положительная, или убыток до налогообложения, если величина отрицательная.

Кроме перечисленных выше видов расходов, к расходам банка относится налог на прибыль, в результате формируется **финансовый результат после налогообложения**:

– прибыль после налогообложения, если величина положительная;

– убыток после налогообложения, если величина отрицательная.

Процесс формирования финансового результата деятельности кредитной организации находится под воздействием следующих групп факторов:

1) внешние факторы, к которым можно отнести макроэкономические условия организации банковской деятельности – изменение текущей емкости и доходности отечественных и международных финансовых рынков, не соответствующее интересам банка; изменения государственной экономической политики, в том числе финансовой и денежно-кредитной политики и др.;

2) внутренние факторы – тарифная политика кредитной организации и пр.

Распределение прибыли кредитной организации также производится с учетом влияния внешней и внутренней среды. К внешним факторам можно отнести:

– законодательный порядок формирования резервного фонда кредитными организациями, образованными в форме акционерного общества;

– требования регулирующих органов к размеру собственного капитала;

– требования регулирующих органов по формированию основного капитала при проведении отдельных банковских операций – с иностранной валютой, кассовых операций, операций с драгоценными металлами и пр.

Внутренними факторами следует считать необходимость поддержания рыночной стоимости акций путем выплаты дивидендов участникам, необходимость инвестирования средств для упрочения конкурентоспособности банка (участие в слияниях, поглощениях, внедрение инноваций во все сферы банковского бизнеса, социальная защита сотрудников и др.).

Чистая прибыль, остающаяся после налогообложения, подлежит распределению по решению общего собрания участников по итогам работы завершившегося финансового года. Прежде всего, принимается решение о выплате дивидендов и их размере, а также о порядке формирования (пополнения) резервного

фонда в соответствии с действующим законодательством [2].

Неиспользованная прибыль подлежит капитализации, т. е. распределению в фонды, образованные в соответствии с уставом кредитной организации. К таким фондам относятся фонды накопления и специального назначения, они имеют целевой характер использования – средства расходуются на приобретение основного капитала, на социальное развитие сотрудников банка и др. Часть прибыли может быть не распределена, в этом случае она отражается в отчетности кредитной организации по статье «нераспределенная прибыль».

При получении отрицательного финансового результата деятельности (убытка) общее собрание принимает решение не выплачивать дивиденды участникам.

Порядок распределения прибыли кредитной организации представлен на рис. 2.

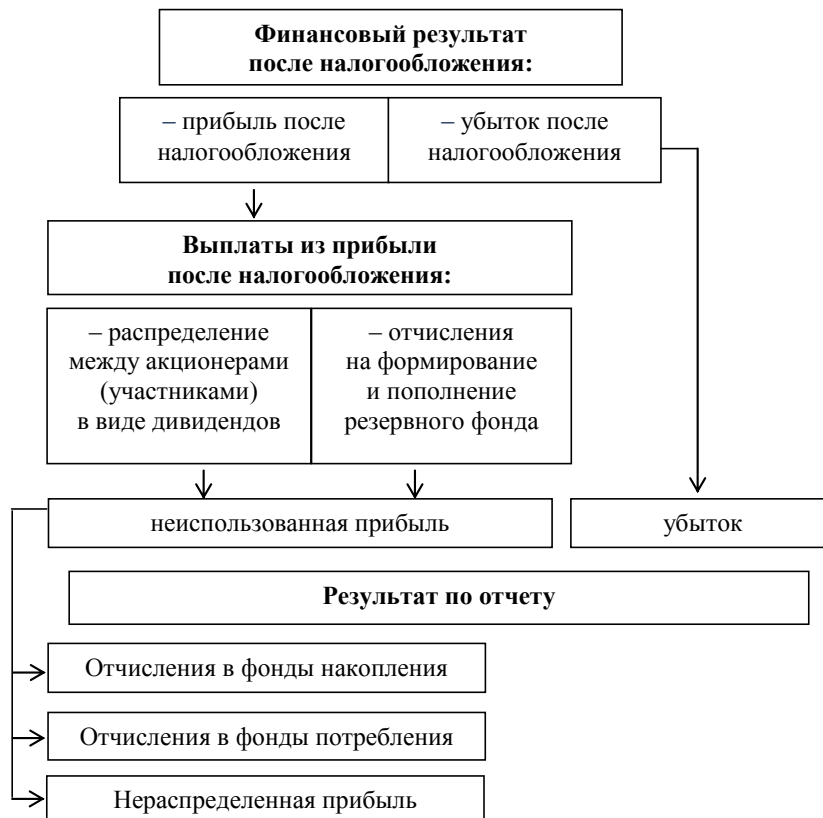


Рис. 2. Порядок распределения прибыли кредитной организации

Оценка эффективности банковской деятельности осуществляется на основе специальных показателей доходности кредитной организации, подразделяемых на две группы:

1) показатели, рекомендуемые к выполнению регулирующими органами и учитываемые при оценке финансовой устойчивости кредитной организации;

2) показатели, разрабатываемые коммерческим банком самостоятельно – обычно они прописываются во внутренних документах, их выполнение обеспечивает достижение поставленных целей.

Разработаем алгоритм управления доходностью кредитной организации с учетом специфики организации и регулирования банковской деятельности (рис. 3).



Рис. 3. Алгоритм управления доходностью кредитной организации

На первом этапе на основе финансовой и бухгалтерской отчетности кредитной организации проводится анализ достигнутых значений финансовых показателей оценки доходности.

К первой группе показателей предлагается относить оценочные показатели доходности, установленные Банком России:

1) *показатель прибыльности активов (ПД10)* как процентное отношение (в процентах годовых) финансового результата за минусом чистых доходов от разовых операций к средней величине активов;

2) *показатель прибыльности капитала (ПД20)* определяется как процентное (в процентах годовых) отношение финансового результата за минусом чистых доходов от разовых операций и начисленных налогов к средней величине капитала;

3) *показатель структуры расходов (ПД4)* определяется как процентное отношение административно-управленческих расходов к чистым доходам (расходам);

4) *показатель чистой процентной маржи (ПД5)* определяется как процентное отношение (в процентах годовых) чистых процентных и аналогичных доходов к средней величине активов;

5) *показатель чистого спреда от кредитных операций (ПД6)* определяется как разница между процентными (в процентах годовых) отношениями процентных доходов по ссудам к средней величине ссуд и процентных расхо-

дов к средней величине обязательств, генерирующих процентные выплаты [3].

Анализ достигнутых значений показателей оценки доходности, установленных Банком России, завершается определением обобщающего результата состояния доходности как «хорошее», «удовлетворительное», «сомнительное» или «неудовлетворительное».

Ко второй группе показателей оценки доходности банковской деятельности следует относить внутренние показатели, выбираемые кредитной организацией самостоятельно в соответствии с поставленными целями.

К числу возможных автор предлагает относить показатели, представленные в табл.

На втором этапе на основе проведенного анализа состояния доходности банка осуществляется планирование обозначенных выше показателей на уровне, соответствующем целям кредитной организации.

Оценочные показатели состояния доходности, установленные Банком России, рассчитываются ежеквартально, соответственно, период планирования уровня значений данных показателей целесообразно устанавливать не чаще, чем один раз в квартал.

Планы по выбранным банком самостоятельно внутренним показателям состояния доходности пересматриваются в соответствии с финансовой политикой кредитной организации, реализуемой стратегией и исходя из текущего финансового состояния.

Внутренние показатели оценки доходности банковской деятельности

Цель	Возможные показатели
Экономное использование банковских ресурсов	Коэффициент эластичности роста доходов как соотношение темпов прироста доходов к темпам прироста расходов банка. Если данный коэффициент больше единицы, то это свидетельствует об экономном расходовании средств, и наоборот, если он меньше единицы, то это неэкономное использование средств
	Коэффициент эластичности роста процентных доходов как соотношение темпов прироста процентных доходов к темпам прироста процентных расходов банка. Значение коэффициента обычно превышает единицу
	Коэффициент эластичности роста непроцентных доходов как соотношение темпов прироста непроцентных доходов к темпам прироста непроцентных расходов банка. Значение коэффициента обычно меньше единицы
Повышение доходности от клиентов	Средний доход на одного клиента
	Средние затраты на одного клиента
Уровень покрытия расходов	Уровень покрытия непроцентных расходов непроцентными доходами как соотношение непроцентных доходов к непроцентным расходам. Значение данного показателя в зарубежной банковской практике установлено на уровне не менее 50 %
Оптимизация расходов по всем направлениям деятельности банка	Прибыльность «front-офиса»
	Прибыльность «back-офиса»
Уровень доходности отдельных операций	Коэффициенты структуры прибыли как соотношение чистого дохода по отдельным операциям к прибыли после налогообложения

На третьем этапе кредитная организация определяет мероприятия по улучшению состояния доходности с установлением ответственных должностных лиц (структурных подразделений), сроков реализации и стоимости выполнения работ.

К возможным мероприятиям предлагается относить:

- рост объема продаж по отдельным банковским продуктам при условии сохранения качества портфелей;
- увеличение покрытия расходов по отдельным банковским продуктам;
- увеличение покрытия расходов по отдельным направлениям деятельности (премиум-банкинг, корпоративный бизнес, розничный бизнес и др.).

На четвертом этапе проводится реализация разработанных мероприятий по улучшению состояния доходности кредитной организации.

В случае достижения плановых показателей следует признать реализованные мероприятия по улучшению состояния доходности кредитной организации эффективными.

Если плановые значения показателей не достигнуты, необходимо вновь проанализиро-

вать сложившуюся ситуацию, выявить причины отклонений, откорректировать плановые значения показателей и пересмотреть мероприятия по их достижению.

Таким образом, применение алгоритма управления доходностью кредитной организации направлено на обеспечение требуемого уровня финансовой устойчивости кредитной организации в разрезе банковской доходности как объекта финансового управления кредитной организации.

1. О перечне, формах и порядке составления и представления форм отчетности кредитных организаций в Центральный банк Российской Федерации : указание Банка России от 12 ноября 2009 г. № 2332-У

2. Об акционерных обществах : федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ (ред. от 5 апреля 2013 г.).

3. Об оценке экономического положения банков : указание ЦБ РФ № 2005-У от 30 апреля 2008 г. (с изм., внесенными Указанием Банка России от 29 апреля 2011 г. № 2617-У).

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2014. № 1. С. 230–234.

УДК 338.001.36

К ВОПРОСУ О ПРИНЦИПАХ ФОРМИРОВАНИЯ БУХГАЛТЕРСКОЙ ПРИБЫЛИ THE QUESTION OF ACCOUNTING PRINCIPLES OF THE PROFITS FORMATION

И.А. Брюханенко
I.A. Bryukhanenko

Омский филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации

Дается анализ вопросов признания доходов и формирования бухгалтерской прибыли исходя из основных обеспечивающих их принципов, осмысление которых становится важным в процессе развития национальной учетной системы.

The article analyses the issues of revenue recognition and accounting profits formation based on the main principles of their providing. Understanding these principles is important in development of the national accounting system.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, бухгалтерская прибыль, доходы, прибыль, принципы формирования бухгалтерской прибыли, признание доходов.

Keywords: accounting, accounting profit, revenue, profit, principles of accounting profit, revenue recognition.

Вся история развития бухгалтерского учета – это анализ методов исчисления прибыли.

В отечественной специальной литературе понятиям «доход» и «прибыль», а также вопросу их формирования уделяют большое внимание, в частности, П.С. Безруких, В.Д. Новодворский, В.В. Патров, Я.В. Соколов, а также другие российские авторы, осмысливая проблемы развития бухгалтерского учета прибыли на соответствующих этапах экономического развития общества. По справедливому замечанию Я.В. Соколова, «финансовый результат – сложнейшая категория бухгалтерского учета, и ее исследованию посвящены усилия многочисленных счетных работников» [1, с. 441].

Наиболее общий подход к определению прибыли можно найти у Дж.М. Кейнса, который исходил из того, что капитал, в сущности – актив, и о капитале лучше говорить, что он приносит в течение периода его существования выгоду сверх его первоначальной стоимости [2]. Эта выгода и есть прибыль.

В работе Э.С. Хендриксена и М.Ф. Ван Бреда [3] изложены идеи понимания теории и сущности бухгалтерского учета, которую представители американской школы трактуют как методологический анализ процедур исчисления финансовых результатов. Данные авторы классифицируют теории учета, выделяя следующие:

1. Налоговая теория, суть которой составляет тезис о том, что сумма налогооблагаемой прибыли и есть прибыль организации. Таким образом, данная теория трактует бухгалтерский учет как частный случай налогового права. В настоящее время возникают большие расхождения между величинами бухгалтерских и налоговых доходов и расходов, что приводит к абсолютной непривлекательности показателя налоговой прибыли для оценки финансового положения организации.

2. Юридическая теория, которая связывает бухгалтерский учет с гражданским правом, и рассматривающая прибыль как право на получение средств. Следует заметить, что данная теория оказала большое влияние на развитие бухгалтерского учета.

3. Этическая теория, сторонники которой полагают, что в основе учета лежат не просто правовые нормы, а справедливость между участниками хозяйственного процесса.

Проблема толкования терминов «доход», «расход», «прибыль» характерна как для отечественной, так и для зарубежной учетной практики.

Следуя Положению по бухгалтерскому учету «Доходы организации» (ПБУ 9/99), в бухгалтерском учете доходами организации признается увеличение экономических выгод в результате поступления активов (денежных

средств, иного имущества) и/или погашения обязательств, приводящее к увеличению капитала организации, за исключением вкладов участников (собственников имущества) [4]. С точки зрения гражданско-правовых отношений доход – это деньги или материальные ценности, полученные от производственной, коммерческой, посреднической или иной деятельности. Таким образом, понятие «доходы» в бухгалтерском учете совпадает с аналогичным понятием в гражданском законодательстве. Вместе с тем в учете возникают доходы, которые в гражданско-правовом смысле не могут быть признаны таковыми, а носят только экономическую нагрузку. Например, только в экономическом смысле признаются доходами переоценка внеоборотных активов, поступление средств в виде бюджетного финансирования или получение средств безвозмездно. В этой связи важно различать понятия дохода, применяемые для целей бухгалтерского учета и в гражданско-правовом смысле.

Э.С. Хендриксен и М.Ф. Ван Бреда в своей посвященной учету работе, анализируя значительное число конфликтных ситуаций из судебной практики США, пришли к выводу, что большинство разногласий возникало в отношении толкования сущности дохода. Основанием для признания дохода в бухгалтерском учете является то, что доход обязательно подразумевает его отделение и реализацию.

Рассуждая о принципах бухгалтерского учета, Б. Нидлз, Х. Андерсон, Д. Колдуэлл [5] подчеркивают, что при исчислении прибыли следует исходить из двух основных методологических допущений – непрерывности и соответствия. Допущение непрерывности предполагает, что до тех пор, пока нет никаких признаков прекращения деятельности фирмы (ее ликвидации), следует исходить из того, что фирма будет существовать в течение неопределенного периода – вечно. Если ожидается, что фирма вскоре прекратит функционирование, то стоимость его активов, как правило, окажется ниже, чем в случае, когда активы относились к функционирующему предприятию. Допущение соответствия означает, что расходы должны быть отнесены к отчетному периоду возникновения затрат, связанных с получением доходов, которые в свою очередь должны быть отнесены к отчетному периоду продажи товаров и оказания услуг (а не получения денег). Применение допущения соответствия потребовало разработки специального метода начислений в учете доходов и расходов, который и позволил отразить финансовые последствия

возникающих фактов хозяйственной жизни в те периоды, когда эти факты имели место, независимо от получения или выплаты денег.

Развитие понятий в отражении доходов и расходов по моменту начисления в рамках юридической теории бухгалтерского учета приводит к отражению не прибыли как реально полученных средств, а отражение прибыли – как право на ее получение.

В Положении по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008) данное методологическое допущение также нашло отражение как допущение непрерывности деятельности [6].

Очень точно отражены принципы формирования бухгалтерской прибыли в работе М.Р. Мэтьюса и М.Х.Б. Перера [7]. К ним относятся:

- принцип реализации, при котором доход, как правило, признается полученным в момент продажи;

- принцип соответствия, применение которого требует, чтобы все возникающие за отчетный год финансовые выигрыши, независимо от того, реализованы они или не реализованы, при отражении в учете сопоставлялись с потерями, понесенными в течение отчетного периода;

- принцип поддержания капитала, следуя которому в целях защиты интересов инвесторов, кредиторов величина капитала экономического субъекта до распределения дивидендов должна сохраняться на неизменном уровне.

С точки зрения развития теории и практики учета прибыли эти принципы имеют очень важное значение.

Следуя американским принципам бухгалтерского учета GAAP, доход и, как следствие, прибыль должны признаваться в бухгалтерском учете и отражаться в бухгалтерской (финансовой) отчетности при выполнении ряда условий:

- стоимость продукции увеличена;
- величина дохода измерима;
- оценка достоверна и относительно свободна от предвзятости;
- оценка соответствующих доходов выполнена с разумной степенью точности [8].

Бухгалтерская (финансовая) отчетность в целом улучшается, если доход отражается в допустимо ранний момент времени после того, как можно оценить увеличение стоимости. В практике международного учета по признаку «время отражения» можно выделить четыре момента реализации:

- в течение процесса производства;

- на момент завершения производства;
- на момент продажи;
- на момент получения денег.

Признание в учете доходов по первому варианту происходит там, где доход определяется на временной основе. Например, при учете доходов и расходов по аренде, процентным и комиссионным платежам, по долгосрочным договорам, в сфере оказания услуг, в результате естественного роста или процесса старения. Соответствующие расходы обычно определяются одновременно с доходом. Законное право на доход возникает по отношению к заказчику, арендатору, клиенту в случае даже если сумма не предъявлена в счете и оплата не предусматривается до наступления более поздней даты. В случае признания доходов по долгосрочным договорам может применяться метод попроцентного завершения, который предполагает определение соотношения затрат, понесенных в отчетном периоде, с оценкой общих затрат по проекту. Ожидаемый по договору доход при этом распределяется на каждый отчетный период на основе так называемых промежуточных актов-процентовок. Доходы или прибыль, обусловленные приростом, могут быть отражены в бухгалтерской (финансовой) отчетности только в результате проведения инвентаризации (например, естественный прирост молодняка животных). Таким образом, случаев признания доходов в процессе производства немало.

Если продукция завершена производством, ее себестоимость может быть исчислена с достаточной степенью точности. Коммерческие расходы могут оставаться неопределенными, но если они достаточно точно оценены, отражение дохода в этот момент оправдано. Основная проблема все-таки состоит в получении достоверных оценок доходов и дополнительных затрат, а потому применение второго метода затруднительно. Например, для значительной части товаров по причине отсутствия стабильной рыночной цены применение данного метода становится неприемлемым.

Общепринятым моментом признания доходов является момент перехода права собственности. В случае применения метода отражения дохода на момент продажи неопределенность окончательной оценки доходов на момент перехода права собственности минимизируется, хотя и не устраняется абсолютно. Так, практика ведения бизнеса может предполагать возврат всех или части товаров и аннулирование таким образом договора продажи. Сохраняется вероятность неполучения реали-

зационной стоимости по причине неплатежеспособности покупателя, возникновения дополнительных непредусмотренных расходов. Все эти факторы следует учитывать при определении принципов формирования дохода.

Отражение дохода после продажи может быть актуально, когда возникает обоснованная претензия к покупателям и выполненная основная работа по продаже товаров, оказанию услуг, может быть оправданным, если выполняется хотя бы одно из следующих условий:

- невозможно с достаточной степенью точности оценить активы, полученные в обмен;
- не могут быть оценены с достаточной степенью точности дополнительные существенные расходы, связанные со сделкой.

К ситуациям, в которых признание дохода может быть отложено на некоторый момент времени после продажи, относятся продажа с правом возврата и продажа в рассрочку.

Что касается правового обеспечения принципов отражения доходов, то следует заметить, что в российской системе регулирования бухгалтерского учета и бухгалтерской (финансовой) отчетности пока нашел отражение лишь принцип отражения дохода на момент продажи. Остальные принципы отсутствуют в нормативном регулировании бухгалтерского учета, что влечет за собой искажение финансового результата деятельности экономического субъекта.

Признание дохода в соответствии с Положением по бухгалтерскому учету «Доходы организации» (ПБУ 9/99) имеет экономическую нагрузку, что все-таки позволяет в определенной степени использовать другие принципы начисления доходов. Согласно ПБУ 9/99, доходами организации признается увеличение экономических выгод в результате поступления активов и/или погашения обязательств, приводящее к увеличению капитала этой организации, за исключением вкладов участников (собственников имущества). Таким образом, доход представляет собой увеличение экономических выгод именно этой организации. В зависимости от их характера, условий получения и направлений деятельности, доходы организации подразделяются на доходы от обычных видов деятельности и прочие доходы, которыми считаются все поступления, отличные от доходов от обычных видов деятельности.

Доход представляет собой увеличение экономических выгод именно данной организации. Суммы, взимаемые от имени третьих лиц, поступающие в организацию (например, налог на добавленную стоимость или суммы в пользу

комитента), не являются экономической выгодой и, следовательно, доходом не являются.

Выручка признается в бухгалтерском учете при наличии следующих условий:

– организация имеет право на получение этой выручки, вытекающее из конкретного договора или подтвержденное иным соответствующим образом;

– сумма выручки может быть определена;

– имеется уверенность в том, что в результате конкретной операции произойдет увеличение экономических выгод организации (имеется в случае, когда организация получила в оплату актив либо отсутствует неопределенность в отношении получения актива);

– право собственности (владения, пользования и распоряжения) на продукцию (товар) перешло от организации к покупателю или работа принята заказчиком (услуга оказана);

– расходы, которые произведены или будут произведены в связи с этой операцией, могут быть определены.

Следуя Плану счетов бухгалтерского учета и Инструкции по его применению, при отсутствии хотя бы одного из условий признания выручки в момент отгрузки продукция отражается как отгруженная [9].

Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации определяет бухгалтерскую прибыль (убыток) как конечный финансовый результат (прибыль или убыток), выявленный за отчетный период на основании бухгалтерского учета всех хозяйственных операций организации и оценки статей бухгалтерского баланса по правилам, принятым в соответствии с данным Положением [10]. В бухгалтерском балансе финансовый результат отчетного периода отражается как нераспределенная прибыль (непокрытый убыток), т. е. конечный финансовый результат, выявленный за отчетный период, за минусом причитающихся за счет прибыли в соответствии с законодательством Российской Федерации налогов и иных обязательных платежей, включая санкции за несоблюдение правил налогообложения.

В настоящее время мы уже не можем не признать, как сильно на учетное сознание повлияло все более усиливающееся различие между учетным и налоговым правом. В США и Великобритании учетное и налоговое право разделены. В таких странах, как Германия и Франция, бухгалтерский расчет прибыли является основой для расчета прибыли налогооблагаемой. Наиболее точно основа взаимоотношения налогового и учетного права может быть вы-

ражена на основе французской концепции, которая исходит из того, что база определения налога и результат, рассчитанный бухгалтерией, должны основываться на идентичных концепциях, поскольку результат выражает права собственников и третьих лиц на создание экономическим субъектом богатств в течение определенного периода. Такое действие входит в рамки бухгалтерского учета, который имеет целью констатацию и измерение прав, так же как и оценку финансовых результатов деятельности хозяйствующего субъекта.

Ж. Ришар так излагает подход к формированию финансового результата при динамическом подходе: «Финансовый результат в динамической концепции – это изменение за определенный период величины вложенного в предприятие капитала. Такое изменение может быть вызвано только хозяйственной деятельностью предприятия. Результат определяется как разница между выручкой (доходами) и затратами (расходами). Таким образом, чистый результат равен изменению собственного капитала, вложенного в предприятие его собственниками» [11, с. 71].

Налогооблагаемая прибыль не может быть меньше прибыли, формируемой в целях бухгалтерского учета. Для верного понимания точности показателя прибыли следует рассуждать только с точки зрения пользователей. Основными пользователями информации о бухгалтерской прибыли являются собственники организаций, а в показателе налогооблагаемой прибыли заинтересовано государство.

В российском законодательстве нет нормы, которая бы устанавливала взаимоотношения между бухгалтерской и налоговой прибылью. Основным противоречием до сих пор остается то, что нормативные документы, регулирующие бухгалтерский учет, определяют понятие дохода, отождествляя при этом момент признания дохода и момент признания прибыли.

1. Соколов Я. В. Основы теории бухгалтерского учета. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 496 с.

2. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М. : Гелиос АРБ, 2002. – 352 с.

3. Хендриксен Э. С., Ван Бреда М. Ф. Теория бухгалтерского учета : пер. с англ. / под ред. Я. В. Соколова. – М. : Финансы и статистика, 1997. – 576 с.

4. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Доходы организации» (ПБУ 9/99) : приказ Минфина Российской Федера-

ции от 6 мая 1999 г. № 32н (ред. от 27 апреля 2012 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. Нидлз Б., Андерсон Х., Колдуэлл Д. Принципы бухгалтерского учета : пер. с англ. / под ред. Я. В. Соколова. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 496 с.

6. Об утверждении положений по бухгалтерскому учету (вместе с «Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008)», «Положением по бухгалтерскому учету «Изменения оценочных значений» (ПБУ 21/2008)») : приказ Минфина России от 6 октября 2008 г. № 106н (ред. от 18 декабря 2012 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

7. Мэтьюс М. Р., Перера М. Х. Б. Теория бухгалтерского учёта : учебник : пер. с англ. / под ред. Я. В. Соколова, И. А. Смирновой. – М. : Аудит : ЮНИТИ, 1999. – 663 с.

8. Wiley GAAP: Interpretation and Application of Generally Accepted Accounting Principles, 2003.

9. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета и Инструкции по его применению : приказ Минфина Российской Федерации от 31 октября 2000 г. № 94н (ред. от 8 ноября 2010 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

10. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации : приказ Минфина Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 34н (ред. от 24 декабря 2010 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

11. Ришар Ж. Бухгалтерский учет: теория и практика : пер. с фр. / под ред. Я. В. Соколова. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 160 с.

АНАЛИЗ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ СПОРОВ КАК ОДНОГО ИЗ ОСНОВНЫХ БАРЬЕРОВ НА ПУТИ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

ANALYSIS OF ECONOMIC DISPUTES AS ONE OF THE MAIN BARRIERS TO EFFECTIVE DEVELOPMENT OF THE MODERN RUSSIAN SMALL BUSINESS

О.В. Крюкова

O.V. Kryukova

ООО «Газпром трансгаз Сургут»

Рассматриваются хозяйственные споры, возникновение которых является достаточно распространенным явлением в хозяйственной практике большинства предприятий и которые способны нанести не только финансовый, но и инвестиционный, репутационный и иной ущерб.

The article considers economic disputes, the occurrence of which is quite common in the economic practice of the majority of enterprises and that can affect not only financial, but also investment, reputational and other damages.

Ключевые слова: хозяйственный спор, договор, риск, сделка, малый бизнес.

Keywords: economic dispute, contract, risk, deal, small business.

В настоящее время хозяйственные споры являются очень распространенным явлением в экономической действительности и обусловлены в большей степени наличием противоречий между сторонами сделки, а также недостатками и ошибками в оформлении самих сделок. Предприятия малого бизнеса наиболее подвержены влиянию этого негативного хозяйственного явления, так как являются менее защищенными и более уязвимыми участниками экономических отношений. Возникновение хозяйственного спора вызвано, прежде всего, наличием разногласий между участниками хозяйственных отношений. В зависимости от природы этих разногласий хозяйственные споры можно подразделить на:

- споры, возникающие в связи с заключением, изменением или расторжением хозяйственных договоров;
- споры, связанные с исполнением договоров и иных обязательств;
- споры, возникающие по другим основаниям.

Кроме того, в зависимости от предмета заключенной сделки или договора между сторонами, все хозяйственные споры можно подразделить на несколько основных видов:

1) споры по договорам подряда – являются наиболее сложными из существующих и в большинстве случаев возникают из-за большого количества подрядных и субподрядных ор-

ганизаций и сложности правильного документального оформления взаимоотношений между ними;

2) споры по договорам аренды – имеют место между арендатором и арендодателем и, как правило, связаны с вопросами арендной платы или передачи в аренду имущества;

3) споры по договорам поставки – возникают в случае, когда поставщик нарушает обязательства по поставке товаров перед покупателем (оплата товара уже произведена, а фактической поставки еще нет), или же наоборот, спор возникает, если поставка товара уже произведена, а товар еще фактически не оплачен покупателем;

4) страховые споры – возникают по причине неполной выплаты или невыплаты страхового возмещения страхователю, а также в случае преднамеренных незаконных действий застрахованного лица в целях получения страховки [1].

Как мы видим, существует несколько основных видов хозяйственных споров, которые различаются друг от друга в зависимости от предмета сделки или характера и полноты выполнения ее условий субъектами сделки. Но, несмотря на существующие отличия одного вида сделок от другого, их всех объединяет тот факт, что причины их появления во многом зависят от полноты и добросовестности выполнения обязательств, а также от наличия деловой

этики и культуры экономических отношений между партнерами по бизнесу. Именно деловая этика партнеров, их надежность и добросовестность являются основными факторами, определяющими поведение и отношение сторон во время заключения сделки и дальнейшего выполнения ее условий.

Очень важным моментом для эффективного осуществления предпринимательской деятельности является именно момент проведения переговоров и заключения сделки, так как от того, насколько будут учтены интересы малого предприятия, его потенциальные финансово-хозяйственные возможности и цели, в значительной степени будет зависеть успешность и результативность деятельности предприятия, перспективы его развития и финансовое благополучие.

Как показывает практика, следует уделить особое внимание проведению подготовки и оформления сделки, порядок заключения которой состоит из нескольких основных этапов, включающих в себя:

- установление контактов с потенциальными покупателями, заказчиками, а также возможными посредниками или компаньонами по совместной деятельности;
- проведение переговоров с целью обсуждения условий сделки;
- оформление и непосредственное заключение сделок (подписание контрактов).

Для того чтобы снизить риск возникновения противоречий и споров в ходе дальнейшего выполнения условий сделки, на всем протяжении процесса ее заключения следует быть предельно внимательным и не упустить важных моментов, так как на основании заключенной сделки в дальнейшем будет строиться весь процесс взаимоотношений с бизнес-партнером [2, с. 172–174]. Поэтому ряд своевременных мер, направленных на снижение риска возникновения хозяйственных споров, в целом может и должен включать в себя такие действия:

- ✓ изучение информации о потенциальном контрагенте (поиск публикаций в СМИ, в сети Интернет о деловой репутации и наличии судебных и иных разбирательств, изучение специфики деятельности и т. п.);
- ✓ ведение переговоров, лучше всего путем проведения деловых встреч, обсуждение спорных вопросов, условий предстоящей сделки и ответственности за нарушение этих условий;
- ✓ изучение учредительных, финансовых и иных документов контрагента;
- ✓ проверка правильности оформления договора, полнота и грамотность его содержа-

ния, а также соответствие его условий действующему законодательству.

При этом немаловажным вопросом является сама форма и специфика заключаемой сделки, так как от ее особенностей в дальнейшем будет зависеть характер протекания спора, а также возможность сбора необходимой доказательной базы в случае возникновения этого спора и его рассмотрения в судебном порядке. Поэтому предпринимателям следует четко понимать нюансы каждого вида сделок и их возможные последствия.

Из всех существующих видов сделок самыми рискованными и менее надежными признаются сделки, заключенные в устной форме, условия которых обговариваются сторонами устно и зачастую на доверительных основах, либо же по причине отсутствия других потенциальных контрагентов, а значит и возможности выбора другой формы сделки. Отсутствие альтернативы выбора контрагента вынуждает малые предприятия соглашаться на существующие, пусть даже и не всегда выгодные и надежные условия с реальным, уже имеющимся контрагентом. Особенно часто это происходит на начальном этапе становления и развития малого предприятия, когда у него пока еще нет наработанных связей с партнерами по бизнесу, поэтому для приобретения таких связей ему приходится осознанно идти на более рискованные и зачастую невыгодные для себя условия. В таких случаях малые предприятия должны соизмерять размер потенциально возможной прибыли от сделки с риском неполучения этой самой прибыли и осознанно принимать решение о том, идти на этот риск или нет.

Также следует отметить, что высокой степенью риска обладают сделки, заключение которых производится в простой письменной форме без соблюдения необходимых законом требований или при несоответствии установленной законом формы (отсутствие печатей, реквизитов сторон, подписание договора лицом, не имеющим на это полномочий, отсутствие действующей доверенности на право подписи договора и т. п.). Сделки такого рода признаются недействительными (ничтожными или оспоримыми) в соответствии с ГК РФ и ничто не может восстановить их юридическую силу. Также некоторые сделки могут быть относительно недействительными, пока не будут оспорены в суде или в арбитражном суде на предмет их недействительности. При возникновении споров, вызванных заключением подобных сделок, в большинстве случаев финансовые и моральные потери несут обе стороны, кроме

тех случаев, когда одна из сторон заключила сделку намеренно для получения собственной выгоды и не собиралась выполнять свои обязательства перед другой стороной. В подобных случаях сторонам чаще всего оказывается достаточно сложно доказать свою правоту в судебном порядке, так как нет надлежащим образом оформленного документа, на который можно сослаться в возникшем споре. Поэтому такая ситуация грозит возникновением дополнительных неудобств и финансовых издержек обеих сторон в ведении судебных разбирательств [3, с. 309–312].

Менее рискованным и наиболее надежным способом заключения сделки является оформление договора с соблюдением всех необходимых требований законодательства. При заключении сделок в такой форме все же не исключается вероятность возникновения хозяйственных споров между их участниками, но при этом причины возникновения будут несколько иными, чем при других формах сделок. При этом основными причинами возникновения хозяйственных споров в данных случаях будут являться:

- неправильная трактовка договора, двоякое понимание его содержания;
- неграмотное составление договора;
- неисполнение сторонами обязательств по договору;
- отсутствие ответственности и штрафных санкций в договоре;
- другие обстоятельства, ведущие к возникновению спорных ситуаций между участниками договорных отношений.

Кроме того, помимо формы заключения сделок на добросовестность исполнения ее условий также влияет количество и состав ее участников. При этом довольно значимой причиной возникновения споров между сторонами является наличие посредника между ними. Посреднику важно, чтобы стороны заключили сделку, поэтому ее условия могут быть представлены каждой из сторон по наиболее выгодному для нее пути развития. В действительности же очень часто возникает несоответствие оговоренных условий реальным обстоятельствам, т. е., к примеру, занижение цены для получения посредником большего процента, разница в сроках оказания услуги или в сроках ее оплаты, что и порождает возникновение хозяйственных споров. Нередко существуют целые цепочки посредников, тогда стоимость оказания услуги может быть значительно занижена и не соответствовать действительности. Однако гораздо хуже для малого

предприятия является тот факт, что в случае неоплаты заказчиком выполненной работы, найти этого заказчика бывает достаточно сложно, потому как цепочка посредников нередко обрывается и теряется и предъявлять претензии чаще всего становится некому.

В подобных случаях при взаимодействии сторон сделки через посредника хозяйственный спор зачастую возникает между исполнителем и посредником или заказчиком и посредником, который в большинстве случаев не имеет положительного результата и наносит ущерб деятельности малого предприятия. Таким образом, в целях предотвращения возникновения спорных ситуаций, следует уточнять о наличии законных оснований у посредника на право ему являться таковым (доверенность, акт уполномоченного на то государственного органа власти и т. п.) до того момента, как сделка будет заключена. Кроме того, наиболее надежным в подобных случаях будет являться заключение сделки в письменном виде по всем установленным правилам.

Также следует отметить тот факт, что последствия хозяйственных споров для сторон могут быть абсолютно различными, но в большинстве своем они несут негативное воздействие на дальнейшую деятельность обеих сторон сделки и их экономические результаты. В частности, для одной стороны они могут обернуться потерей имущества и имеющихся финансовых средств в пользу потерпевшей стороны, а для второго участника спора – трудностями во взыскании ущерба, судебными издержками, потерей времени и задержками возврата причитающегося имущества или денежных сумм от произведенной сделки. Таким образом, ситуации появления хозяйственных споров в деятельности субъектов экономических отношений в большинстве случаев (кроме тех, которые были совершены преднамеренно для получения единоличной выгоды одной из сторон сделки) ведут к возникновению нежелательных последствий для обоих участников спора и приводят к возникновению обязательств одной стороны перед другой либо обеих сторон друг перед другом в рамках установленной ответственности. Кроме того, помимо финансовых потерь для обоих предприятий, страдает также моральная сторона сделки, поэтому очень часто наносится ущерб репутации партнеров и снижается степень доверия к ним со стороны других реальных или потенциальных контрагентов.

Следовательно, на основании вышесказанного можно сделать вывод о том, что хозяйст-

венные споры являются исключительно негативным явлением в деятельности любого предприятия, а в особенности предприятия малого бизнеса, накладывающие негативный отпечаток на деловую репутацию, а также имущественное и финансовое состояние участников спора, дальнейшее процветание и успешное развитие бизнеса. Поэтому для каждого предприятия очень важно уметь выявлять причины и факторы, способные привести к возникновению подобных спорных ситуаций, а также принимать своевременные меры по их предотвращению и минимизации негативных последствий. Потому как только грамотная и своевременная оценка имеющихся проблемных сторон хозяйственных взаимоотношений, способность предотвращать возникновение спорных

ситуаций и находить способы их оптимального решения, а также умение отвечать по своим обязательствам позволят избежать судебных и иных хозяйственных разбирательств, укрепят позиции малого предприятия на выбранном сегменте бизнеса и улучшат степень доверия к нему деловых партнеров.

1. Основные виды хозяйственных споров / Центр юридической помощи. – URL: <http://24arbitr.ru/osnovnyie-vidyi-hozyajstvennyix-sporov.html>.

2. *Томилов В. В.* Культура предпринимательства. – СПб. : Питер, 2000. – 368 с.

3. *Круглова Н. Ю.* Основы бизнеса (предпринимательства) : учебник. – М. : КНОРУС, 2010. – 544 с.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТОИМОСТНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ АКТИВОВ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВ: ВОЗМОЖНОСТИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В КОРПОРАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ

MANAGEMENT REVIEW OF VALUE INDICATORS OF ASSETS AND LIABILITIES: POSSIBILITIES OF USING IT IN A SYSTEM OF CORPORATE GOVERNANCE

Р.Г. Смелик

R.G. Smelik

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

Проанализированы различные виды стоимостных показателей активов и обязательств. Представлены оценочные показатели различных видов отчетности: финансовой, налоговой, оценочной. Выделены положительные и отрицательные стороны. Сделаны выводы о целесообразности использования отдельных показателей в корпоративном управлении.

Different types of value indicators of assets and liabilities were analyzed. Estimates dates of different types of statements were presented: financial, tax, estimating. Advantages and disadvantages were highlighted. There are conclusions about a practicability of using selected indicators in corporate governance.

Ключевые слова: финансовая отчетность, первоначальная стоимость, справедливая стоимость, рыночная стоимость, доходный подход, сравнительный подход, затратный подход.

Keywords: financial statement, initial cost, fair value, market value, income approach, comparable approach, cost approach.

В качестве информационного обеспечения корпоративного управления в экономически развитых государствах наиболее часто используется финансовая отчетность организаций (рис. 1).

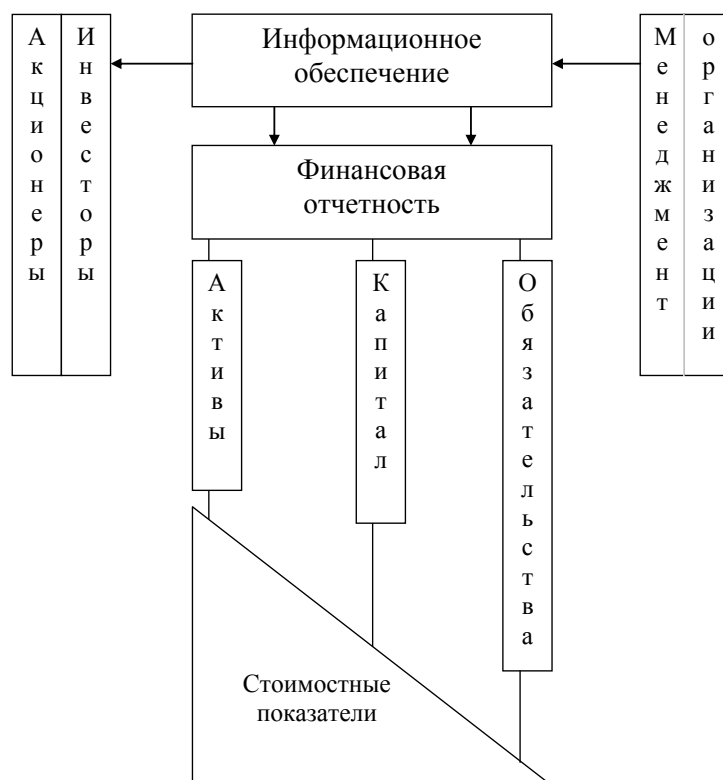


Рис. 1. Финансовая отчетность в корпоративном управлении

Финансовая отчетность – это структурированное представление финансового положения и операций, осуществленных компанией. Целью финансовой отчетности общего назначения является представление информации о финансовом положении, финансовых результатах деятельности и движении денежных средств компании, полезной для широкого круга пользователей при принятии экономических решений. Финансовая отчетность регламентируется Международными стандартами финансовой отчетности (МСФО) и показывает результаты управления ресурсами, доверенными руководством компании [1].

Пользователями финансовой отчетности, согласно МСФО, являются:

- инвесторы, вкладывающие капитал в компанию и заинтересованные в информации, которая помогла бы определить, покупать, держать или продавать ценные бумаги, оценить способность компании выплачивать дивиденды;
- работники, нуждающиеся в информации о стабильности и прибыльности своих нанимателей, их способности обеспечить заработную плату, пенсии и возможность трудоустройства;
- займодавцы, заинтересованные в информации, позволяющей выявить риск в отношении возраста займов и выплаты причитающихся процентов;
- поставщики, нуждающиеся в информации, которая дает возможность определить, будет ли в срок погашена задолженность перед ними их дебиторов;
- покупатели, заинтересованные в информации о стабильности компании, особенно когда они имеют с ней долгосрочные отношения;
- правительство в лице соответствующих органов, заинтересованных в информации о деятельности хозяйствующих субъектов для того, чтобы определить налоговую политику, размер национального дохода, распределять ресурсы и т. д.;
- общественность, интересующаяся разнообразной информацией о деятельности компаний, их вкладе в местную экономику, в том числе через количество предоставленных рабочих мест, опеку местных поставщиков и т. д.

Перечень пользователей финансовой отчетности, подготовленной по стандартам МСФО, дает возможность заключить, что все субъекты корпоративного управления имеют реальную возможность доступа к информации о финансовом положении компании в целях принятия управленческих решений.

Достоверность информации, предоставляемой пользователям в рамках корпоратив-

ного управления, достигается, главным образом, за счет использования различных стоимостных показателей активов и обязательств. В финансовой отчетности в разной степени и в различных комбинациях могут использоваться разные методы оценки:

1. Первоначальная стоимость, или фактическая стоимость приобретения. Данный показатель используется при первоначальном признании активов и обязательств. При оценке активов – это сумма денежных средств или их эквивалентов, уплаченная в момент приобретения актива. При оценке обязательств – это сумма, полученная в обмен на обязательство. В некоторых случаях это сумма денежных средств, уплата которых ожидается при нормальном ходе дел.

2. Текущая стоимость, или стоимость переоценки. Данный показатель используется для оценки активов и обязательств, находящихся в использовании компании некоторый период времени. При оценке активов – это сумма, которую нужно было бы уплатить, если бы такой же или аналогичный актив приобретался сейчас. При оценке обязательств – это недисконтированная сумма, требуемая для погашения обязательства в настоящий момент времени.

3. Чистая стоимость реализации, или стоимость погашения. Данный стоимостной показатель используется для оценки возможностей продажи части активов и обязательств и прогнозирования финансовых результатов предполагаемых сделок. При оценке активов – это сумма, которую можно получить в настоящее время от продажи актива в нормальных условиях. При оценке обязательств – это недисконтированная сумма, которую предполагается потратить для погашения обязательств при нормальном ходе дел.

4. Приведенная, или дисконтированная стоимость. Данный стоимостной показатель используется при прогнозировании финансового состояния компании на определенный период времени. При оценке активов – это текущая дисконтированная стоимость будущих денежных потоков, которые, как предполагается, будут создаваться данным активом при нормальном ходе дел. При оценке обязательств – это текущая дисконтированная стоимость будущего чистого выбытия денежных средств, которые, как предполагается, потребуются для погашения обязательств при нормальном ходе дел.

5. Справедливая стоимость. Данный стоимостной показатель используется в качестве оценки рыночной стоимости активов и обязательств. При оценке активов – это денежная сумма, на которую можно обменять актив, при

совершении сделки между хорошо осведомленными, желающими совершить такую сделку независимыми сторонами. При оценке обязательств – это денежная сумма, за которую можно погасить обязательство при совершении сделки между хорошо осведомленными, желающими совершить сделку независимыми сторонами.

Современная экономическая практика показывает, что в целях информационного обеспечения корпоративного управления используются все вышеперечисленные стоимостные показатели. Однако наибольший приоритет со стороны инвесторов и акционеров в целях эффективного мониторинга и контроля сегодня имеет показатель справедливой стоимости. Для определения справедливой стоимости необходима информация о сделке с аналогичным активом или обязательством, в которой обеспечивалось бы соблюдение следующих условий:

- сделка совершается между независимыми, несвязанными сторонами;
- стороны хорошо осведомлены об условиях сделки и среднерыночных условиях сделок с аналогичными активами и обязательствами;
- стороны совершают сделку без принуждения, т. е. сделка не является вынужденной.

Очевидно, что все приведенные условия соблюдаются при наличии так называемого активного рынка, т. е. рынка, на котором сделки совершаются достаточно часто, без принуждения, а участвующие в них стороны не зависят друг от друга.

Таким образом, можно сделать вывод, что в экономически развитых государствах потребности информационного обеспечения корпоративного управления покрываются финансовой отчетностью, подготовленной по принципам МСФО, с использованием различных стоимостных показателей активов и обязательств, при этом отдающим приоритет показателю справедливой стоимости.

Обратимся далее к российской действительности. Уровень развития информационного обеспечения корпоративного управления оставляет желать лучшего. Такое положение дел сложилось в результате того, что оценочные показатели активов и обязательств в российской экономике сегодня регламентируются различными ветвями законодательства. Это, в первую очередь, относится к финансовому законодательству, налоговому законодательству и законодательству в области оценочной деятельности. Рассмотрим эту проблему подробнее (рис. 2).

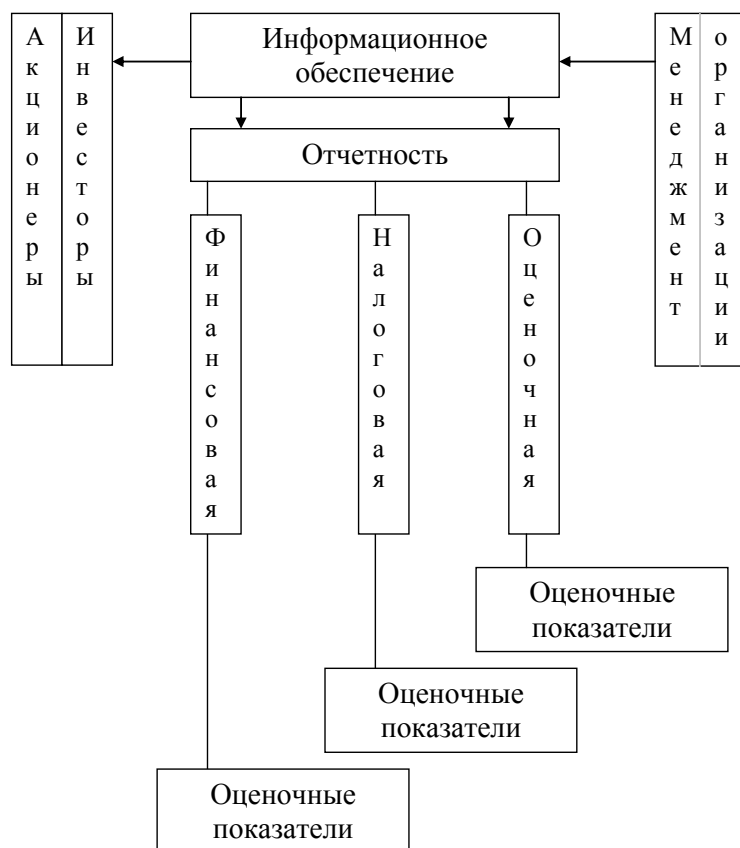


Рис. 2. Информационное обеспечение корпоративного управления в России

Финансовое законодательство в качестве информационного обеспечения управления определяет финансовую отчетность [2]. Такая отчетность должна давать достоверное представление о финансовом положении предприятия, финансовом результате его деятельности, движении денежных средств, необходимое пользователям этой отчетности для принятия экономических решений. Особенности у такой финансовой отчетности несколько. Во-первых, она составляется за отчетный период, которым являются три месяца, шесть месяцев и финансовый год. На составление отчетности предприятию дается время – один месяц, три месяца – на годовую. Это означает, что пользователь отчетности должен принимать экономические решения, основываясь, фактически, на устаревшей информации. Во-вторых, в финансовой отчетности используются два вида стоимостных показателей активов и обязательств – первоначальная (историческая) стоимость и восстановительная стоимость.

Первоначальная стоимость – это стоимость, выраженная в рублях на момент приобретения активов или на момент появления обязательств. Использование первоначальной стоимости в интересах корпоративного управления имеет низкую эффективность. Пользователь информации не получает данных о реальной стоимости активов и обязательств на определенный момент времени.

Восстановительная стоимость – это стоимость активов и обязательств на момент переоценки. Предполагается, что именно восстановительная стоимость, как стоимостной показатель активов и обязательств, будет отражать их реальную стоимость на определенный момент времени. Однако на практике этого добиться крайне тяжело. Это связано со способами переоценки, которые сегодня регламентированы финансовым законодательством. Переоценку можно проводить двумя способами: методом индекса цен и методом экспертной оценки. Не вдаваясь в тонкости математических расчетов, можно заключить следующее. Использование метода индекса цен дает возможность рассчитывать восстановительную стоимость с большой степенью приближенности. Использование экспертного метода дает более точный показатель восстановительной стоимости. Однако, этот метод предполагает большие финансовые затраты, которые многие предприятия не могут себе позволить.

Все вышесказанное приводит к тому, что подавляющая масса российских предприятий в финансовой отчетности использует только

первоначальную стоимость активов и обязательств. Таким образом, можно сделать следующий вывод: использование официальной финансовой отчетности в качестве информационного обеспечения корпоративного управления имеет низкую эффективность ввиду того, что инвесторы и акционеры экономическую информацию о результатах деятельности менеджмента предприятий получают со значительным опозданием и в оценочных показателях, не отражающих реальную стоимость активов и обязательств на определенный момент времени.

Налоговое законодательство в качестве информационного обеспечения контроля и мониторинга определяет налоговую отчетность [3].

Налоговая отчетность практически полностью дублирует финансовую отчетность. В качестве дополнительных источников информации используются налоговые декларации. Таким образом, все недостатки финансовой отчетности, отмеченные нами ранее, полностью повторяются в налоговой отчетности. Однако налоговое законодательство в качестве оценочных показателей активов и обязательств допускает использование не только первоначальной и восстановительной стоимости. В отдельных случаях, особенно при оценке совершенных хозяйственных сделок, используется показатель рыночных цен [3].

Использование рыночной цены при оценке активов более эффективно с точки зрения корпоративного управления, чем первоначальная и восстановительная стоимость. В связи с этим рассмотрим этот оценочный показатель подробнее. В соответствии с налоговым законодательством, для целей налогообложения принимается цена товаров, работ или услуг, указанная сторонами сделки. Пока не доказано обратное, предполагается, что эта цена соответствует уровню рыночных цен.

Рыночной ценой товара (работы, услуги) признается цена, сложившаяся при взаимодействии спроса и предложения на рынке идентичных (однородных) товаров (работ, услуг) в сопоставимых экономических условиях. При определении рыночных цен принимается во внимание сделка между лицами, не являющимися взаимозависимыми. Сделки между взаимозависимыми лицами могут приниматься во внимание только в тех случаях, когда взаимозависимость этих лиц не повлияла на результаты таких сделок. При определении и признании рыночной цены товара, работы или услуги используются официальные источники информации о рыночных ценах на товары, работы или услуги и биржевых котировках. При

отклонении более чем на 20 % в сторону повышения или в сторону понижения от рыночной цены идентичных (однородных) товаров (работ или услуг), налоговый орган вправе применить к организации штрафные санкции. Таким образом, оценочный показатель «рыночная цена» показывает реальную стоимость активов в определенный момент времени. С этой стороны, использование рыночной цены в информационном обеспечении корпоративного управления было бы наиболее целесообразным. Однако этому мешает следующий факт. Определять правильность расчета рыночной цены имеют право исключительно налоговые органы при осуществлении контроля полноты исчисления налогов, т. е. это прерогатива только налоговых органов.

На основании вышесказанного можно заключить следующее: налоговая отчетность в качестве информационного обеспечения корпоративного управления может использоваться крайне ограничено, с низкой эффективностью.

Законодательство в области оценочной деятельности в качестве информационного обеспечения предполагает использование официальных отчетов оценщиков, выполненных под заказ пользователя информации [4].

Таковыми отчетами могут быть:

- отчет об оценке права требования (дебиторской задолженности);
- отчет об определении рыночной стоимости определенного вида имущества;
- отчет об определении рыночной стоимости объекта недвижимости;
- отчет об определении рыночной стоимости оборудования;
- отчет об определении рыночной стоимости работ и материалов, необходимых для устранения ущерба.

Могут использоваться и другие виды отчетов оценщиков.

Рассматривая возможность использования таких отчетов в качестве информационного обеспечения корпоративного управления, необходимо проанализировать оценочные показатели, которые используются оценщиками. Основная задача оценщиков заключается в установлении в отношении объектов оценки рыночной или иной стоимости. То есть оценка – это процесс определения стоимости. Этот процесс включает в себя:

- определение задачи;
- анализ объектов оценки;
- сбор и проверка необходимой информации;
- анализ сегмента рынка, к которому относится объект оценки;

– анализ наиболее эффективного варианта использования объектов оценки;

– выбор и применение общепринятых подходов к оценке, либо обоснование отказа от применения нескольких подходов;

– согласование результатов и подготовка итогового заключения.

Рыночная стоимость объекта оценки – наиболее вероятная цена, по которой объект оценки может быть отчужден на дату оценки на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны сделки действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства, т. е. когда:

– одна из сторон сделки не обязана отчуждать объект оценки, а другая сторона не обязана принимать исполнение;

– стороны сделки хорошо осведомлены о предмете сделки и действуют в своих интересах;

– объект оценки представлен на открытом рынке посредством публичной оферты, типичной для аналогичных объектов оценки;

– цена сделки представляет собой разумное вознаграждение за объект оценки, и принуждения к совершению сделки в отношении сторон сделки с чьей-либо стороны не было;

– платеж за объект оценки выражен в денежной форме.

Методология определения рыночной стоимости в оценочной деятельности предполагает три подхода к оценке:

1. Доходный подход, сущность которого состоит в совокупности методов оценки стоимости объектов оценки, основанных на определении ожидаемых доходов от использования объекта оценки. Доходный подход применяется, когда существует достоверная информация, позволяющая прогнозировать будущие доходы, которые объект оценки способен приносить, а также связанные с объектом оценки расходы. При применении доходного подхода оценщик определяет величину будущих доходов и расходов и моменты их получения.

2. Сравнительный подход, который представляет собой совокупность методов оценки стоимости объектов оценки, основанных на сравнении объекта оценки с объектами – аналогами объекта оценки, в отношении которых имеется информация о ценах. Объектом – аналогом объекта оценки для целей оценки признается объект, сходный с объектом оценки по основным экономическим, материальным, техническим и другим характеристикам, определяющим его стоимость. Сравнительный подход

применяется, когда существует достоверная и доступная для анализа информация о ценах и характеристиках объектов – аналогов.

3. Затратный подход, сущность которого состоит в совокупности методов оценки стоимости объектов оценки, основанных на определении затрат, необходимых для воспроизводства либо замещения объекта оценки с учетом износа и устареваний. Затратами на воспроизводство объекта оценки являются затраты, необходимые для создания точной копии объекта оценки с использованием применяющихся при создании объекта оценки материалов и технологий. Затратами на замещение объекта оценки являются затраты, необходимые для создания аналогичного объекта с использованием материалов и технологий, использующихся на дату оценки. Затратный метод применяется, когда существует возможность заменить объект оценки другим объектом, который является точной копией объекта оценки, либо имеет аналогичные полезные свойства.

Использованием вышеуказанных подходов к определению рыночной стоимости объектов оценки обусловлено применение оценщиком целого ряда современных технологий. Наиболее часто используются:

- анализ финансовой отчетности и документов текущего учета;
- комплексный анализ хозяйственной деятельности;
- маркетинговый анализ состояния рынка по определенным сегментам и территориям;
- анализ банковских процентных ставок, ставок рефинансирования;
- анализ стоимости с учетом дисконтирования;
- анализ влияния показателей инфляции и дефляции.

Процесс определения стоимости с использованием современных подходов и технологий дает возможность оценщикам получить наиболее точные значения рыночной цены объекта оценки, соответствующие определенному моменту времени.

Таким образом, использование оценочных показателей, полученных в соответствии с законодательством об оценочной деятельности, в наибольшей степени соответствует требова-

ниям информационного обеспечения корпоративного управления. Инвесторы и акционеры могут получить своевременную и достоверную информацию о рыночной стоимости активов и обязательств. Основным недостатком этого подхода – большие затраты заказчика, так как оценочная деятельность относится к категории коммерческой.

В результате, сегодня, в условиях российской экономической действительности, корпоративное управление в области информационного обеспечения ставит перед акционерами и инвесторами альтернативу:

– либо не нести дополнительные затраты и в качестве информационного обеспечения использовать данные финансовой и налоговой отчетности, при этом получать устаревшие значения экономических показателей, не основывающейся на показателях «рыночной стоимости» (принимаемые управленческие решения, основанные на такой информации, носят в значительной степени вероятностный характер);

– либо нести дополнительные затраты на заказ по оценочной деятельности, в качестве информационного обеспечения использовать данные оценочных отчетов, при этом получать своевременную экономическую информацию, основывающуюся на показателе рыночной стоимости (корпоративное управление в этом случае более эффективно и своевременно).

Наш практический опыт в области управления свидетельствует о том, что подавляющее большинство предприятий в России выбирает беззатратный первый путь. Однако развитие информационного обеспечения корпоративного управления требует приоритетным направлением считать второй путь.

1. Вахрушина М. А. Международные стандарты финансовой отчетности. – 4-е изд. – М. : Рид Групп, 2011. – 656 с.

2. О бухгалтерском учете : федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ.

3. Налоговый кодекс Российской Федерации : от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ (с доп. и изм. 2012 г.).

4. Об оценочной деятельности в Российской Федерации : федеральный закон от 29 июля 2008 г. № 135-ФЗ (с доп. и изм. 2012 г.).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Абдурахманова Гульнора Каландаровна – канд. экон. наук, старший преподаватель кафедры экономики труда и социальной сферы Ташкентского государственного экономического университета (Республика Узбекистан); e-mail: 0803.uz@mail.ru.

Александрова Екатерина Александровна – старший преподаватель Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (Санкт-Петербург); e-mail: eaalexandrova@yahoo.com.

Апенько Светлана Николаевна – д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой инновационного и проектного управления Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: apenkosn@yandex.ru.

Арсланова Лариса Шарифьяновна – старший преподаватель Уральского государственного экономического университета (Екатеринбург); e-mail: sonlari@mail.ru.

Бакаева Вера Владимировна – д-р экон. наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления Сибирского государственного университета путей сообщения (Новосибирск); e-mail: vbakaeva@yandex.ru.

Балакина Роза Талгатовна – канд. экон. наук, доцент кафедры финансов и кредита Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: balakinart@mail.ru.

Белова Елена Николаевна – канд. пед. наук, доцент кафедры педагогики и управления образованием Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева; e-mail: belovaen@list.ru.

Божко Леся Михайловна – канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга Петербургского государственного университета путей сообщения (Санкт-Петербург); e-mail: lemib@rambler.ru.

Брюханенко Ирина Анатольевна – канд. экон. наук, доцент Омского филиала Финансового университета при правительстве Российской Федерации; e-mail: bia_ir@mail.ru.

Буянов Дмитрий Андреевич – аспирант Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова; e-mail: buyanov-dmitriy@yandex.ru.

Галдецкий Павел Витальевич – студент Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: pavel.galdetsky@yandex.ru.

Галюкшова Тамара Викторовна – доцент кафедры экономики, налогов и налогообложения Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: novoselceva@eco.univer.omsk.su.

Горловская Ирина Георгиевна – д-р экон. наук, профессор кафедры финансов и кредита Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: gig99@rambler.ru.

Гурьян Леонид Викторович – аспирант кафедры экономики и социологии труда Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: leogur@mail.ru.

Долженко Руслан Алексеевич – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики, социологии труда и управления персоналом Алтайского государственного университета, доцент Международного института экономики, менеджмента и информационных систем; e-mail: Snurk17@gmail.com.

Евсеев Сергей Викторович – канд. экон. наук, доцент кафедры региональной экономики и управления территориями Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского.

Желновач Марина Владимировна – старший преподаватель Омского государственного педагогического университета; e-mail: zhelnovachm@mail.ru.

Калабина Елена Георгиевна – д-р экон. наук, доцент Уральского государственного экономического университета (Екатеринбург); e-mail: kalabina@mail.ru.

Карпов Альберт Леонидович – канд. экон. наук, доцент кафедры экономической теории и предпринимательства Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: awful74@mail.ru.

Каспарова Алена Юрьевна – старший преподаватель кафедры управления человеческими ресурсами в торговле и сфере услуг Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова (Москва); e-mail: kasparova.alena@gmail.com.

Колосова Ольга Геннадьевна – канд. экон. наук, доцент Сургутского государственного университета; e-mail: kog@fu.surgu.ru.

Коньшуннова Анна Юрьевна – канд. экон. наук, начальник отдела маркетинга Омского филиала ОАО «Ростелеком»; e-mail: konshunova@mail.ru.

Крутик Александр Борисович – д-р экон. наук, профессор Санкт-Петербургского государственного университета сервиса и экономики, Заслуженный деятель науки РФ; e-mail: aem55@yandex.ru.

Крюкова Ольга Васильевна – экономист II категории ПЭО Управления по эксплуатации зданий и сооружений ООО «Газпром трансгаз Сургут»; e-mail: olia.krukowa@yandex.ru.

Курушина Наталья Владимировна – старший преподаватель кафедры управления, экономики и информационных технологий филиала Иркутского государственного университета в г. Братске; e-mail: kurushina@list.ru.

Лабаджян Мария Григорьевна – канд. экон. наук, директор учебно-консультационного центра «Учебная корпорация» Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова; e-mail: lab-mariya@mail.ru.

Ласковец Леонид Сергеевич – аспирант кафедры экономики и социологии труда Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: losrino@mail.ru.

Логинова Елена Вячеславовна – канд. экон. наук, доцент Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова (Москва); e-mail: hrm-trade@yandex.ru.

Люфт Светлана Алексеевна – ассистент кафедры менеджмента Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: luft-sa@rambler.ru.

Масан Олеся Богдановна – специалист отдела финансового обеспечения Управления Федерального казначейства по Омской области; e-mail: olesia.9191@mail.ru.

Меньшенина Александра Владимировна – доцент кафедры финансов и кредита Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: avm_omsk@rambler.ru.

Миллер Александр Емельянович – д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой экономики, налогов и налогообложения Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: aem55@yandex.ru.

Миллер Андрей Александрович – аспирант кафедры финансов и кредита Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: andremiller@yandex.ru.

Мосейкин Виталий Валерьевич – аспирант кафедры экономики, налогов и налогообложения Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: vmoseykin@gmail.com.

Панов Евгений Эдуардович – аспирант кафедры финансового менеджмента Уральского государственного экономического университета (Екатеринбург), ведущий кредитный эксперт ОАО «СКБ-банк»; e-mail: evgeny_panov@inbox.ru.

Понемасов Анатолий Дмитриевич – канд. экон. наук, доцент кафедры экономической теории и экономической политики Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина (Екатеринбург); e-mail: mr.ponemasov@mail.ru.

Попович Алексей Миронович – д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: popovichirina@yandex.ru.

Решетнёв Александр Олегович – магистрант кафедры менеджмента Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: stn17@mail.ru.

Родина Лариса Александровна – д-р экон. наук, профессор кафедры экономики, налогов и налогообложения Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: Rodina@Eco.Univer.Omsk.su.

Рой Олег Михайлович – д-р социол. наук, профессор, заведующий кафедрой региональной экономики и управления территориями Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: roi_omsk@mail.ru.

Русакова Людмила Николаевна – д-р экон. наук, профессор кафедры экономической теории и прикладной экономики финансово-экономического института Тюменского государственного университета; e-mail: ekt@utmn.ru.

Санников Андрей Викторович – соискатель ученой степени канд. экон. наук кафедры управления человеческими ресурсами в торговле и сфере услуг Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, советник Департамента занятости населения Минтруда России; e-mail: SannikovAV@gosmintrud.ru, Amrod2001@mail.ru.

Смелик Роман Григорьевич – д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой бухгалтерского учета, анализа и аудита Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: smelik@eco.univer.omsk.su.

Сотников Никита Захарович – соискатель кафедры экономики труда и управления персоналом; e-mail: s.i.sotnikova@nsuem.ru.

Сотникова Светлана Ивановна – д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и управления персоналом Новосибирского государственного университета экономики и управления; e-mail: s.i.sotnikova@nsuem.ru.

Стукаленко Елена Алексеевна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономической теории Новосибирского государственного технического университета; e-mail: estukalenko@gmail.com.

Сысо Татьяна Николаевна – канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: stn17@mail.ru.

Филиппов Юрий Николаевич – главный инженер Кировской районной котельной Омского филиала ОАО «Территориальная генерирующая компания № 11»; e-mail: filippovynhome@mail.ru, filipovun@oegc.tgk11.com.

Фомина Юлия Андреевна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики Омского государственного университета путей сообщения; e-mail: fomina-u-a@yandex.ru.

Хоботова Светлана Николаевна – канд. экон. наук, доцент кафедры маркетинга Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: Skhobotova@yandex.ru.

Хоботова Дарья Юрьевна – магистрант Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского; e-mail: Skhobotova@yandex.ru.

Шамкина Елена Александровна – начальник отдела кредитной работы управления по работе с проблемной задолженностью физических лиц Омского отделения № 8634 ОАО «Сбербанк России»; e-mail: Skhobotova@yandex.ru.

Шатковская Екатерина Григорьевна – канд. экон. наук, доцент кафедры финансовых рынков и банковского дела Уральского государственного экономического университета (Екатеринбург); e-mail: e_shatkovskaya@mail.ru.

Щербакова Людмила Николаевна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономической теории Кемеровского государственного университета; e-mail: ludmilashc@yandex.ru.

Щукин Евгений Юрьевич – аспирант кафедры финансового менеджмента Омского государственного аграрного университета им. П.А. Столыпина; e-mail: shuk86@mail.ru.

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ

1. Журнал «Вестник Омского университета. Серия "Экономика"» выходит 4 раза в год (ежеквартально) объемом около 200 страниц и состоит из разделов: «Проблемы экономической теории и предпринимательства»; «Региональная экономика и управление территориями»; «Социально-трудовые отношения и процессы»; «Теория и практика управления»; «Управленческое консультирование и маркетинг в отраслях и сферах деятельности»; «Современные проблемы финансов и кредита»; «Налоговая политика на современном этапе»; «Бухгалтерский учет, анализ и аудит: вопросы теории и практики»; «Научная жизнь». Перечень разделов каждого номера определяется тематикой поступивших и публикуемых материалов.
2. Статьи, обязательно подписанные автором, сдаются или присылаются ответственному редактору в электронном и распечатанном варианте по адресу: 644077, г. Омск, пр. Мира, 55а, ОмГУ, Экономический факультет (редакция журнала «Вестник Омского университета. Серия "Экономика"»), – или пересылаются на e-mail: vestnik@omesc.ru.
Кроме статьи автор отдельным файлом предоставляет сведения о себе, которые должны содержать: Ф.И.О. (полностью), место работы (учебы), должность, ученую степень (если есть), адрес, контактный телефон, адрес эл. почты.
3. Объем статьи для докторантов, кандидатов и докторов – до 1 п. л., для других авторов – до 0,8 п. л. Плата за публикацию с авторов не взимается.
4. Каждая статья проходит обязательное рецензирование специалистами той отрасли знания, по которой она предложена. Автор предоставляет две рецензии, желательно – из числа рецензентов, рекомендованных редакционной коллегией журнала (см. список на сайте экономического факультета ОмГУ www.omesc.ru в рубрике «Журнал»). В случае необходимости редколлегия может направить статью на внешнее рецензирование. Статьи, получившие отрицательные рецензии, возвращаются авторам (вместе с рецензией).
5. Статья должна быть тщательно выверена автором. Ответственность за достоверность фактов и статистических данных, а также корректность использования материалов из других источников несет автор. Точки зрения автора(ов) и редакционной коллегии могут не совпадать.
6. Рукописи статей подвергаются редакционной обработке, при необходимости отдельные замечания редактора согласуются с автором. Редакция не ставит в известность авторов об изменениях и сокращениях рукописи, имеющих редакционный характер и не затрагивающих содержание статьи. Статьи с превышением норм технических погрешностей и ошибок (от 5 ошибок) в номер не включаются.
7. Редакция не вступает в переписку и объяснения по поводу отклонения статьи к публикации. Рукописи и дискеты авторам не возвращаются.
8. **Требования к оформлению предоставляемых материалов:**
Текст набирается в MS Word гарнитурой Times New Roman 12 кеглем через 1,5 интервала, поля – 20 мм со всех сторон.
В верхнем левом углу листа ставится УДК. Название статьи – прописными буквами (жирным шрифтом, по центру). Ф.И.О. автора(ов) (жирным шрифтом, по центру), место работы автора (курсивом по центру). Ниже через строку – аннотация на русском и английском языках (объемом 2–4 строки, 11 кегль), затем ключевые слова на русском и английском языках.
Ссылки оформляются цифрами в квадратных скобках (например, [1]) по тексту и приводятся в конце статьи в порядке их упоминания в тексте.
Примечания оформляются в виде верхнего индекса и должны быть последовательно пронумерованы. Тексты примечаний относят в конец статьи в раздел ПРИМЕЧАНИЯ (до списка литературы) и нумеруют числом в виде верхнего индекса.
В основном тексте допускается не более трех таблиц и рисунков.
Рисунки и фотографии должны быть черно-белыми (цветные – не принимаются) и четкими. При необходимости используется черно-белая (но не серая) штриховка.
Буква Ё употребляется в тех случаях, когда необходимо предупредить неверное чтение и понимание слова или указать произношение малоизвестных слов и терминов. Во всех иных случаях допускается замена Ё на Е.
Статьи, оформленные с нарушением настоящих требований, приниматься к публикации не будут.

ЖДЕМ ВАШИХ МАТЕРИАЛОВ!