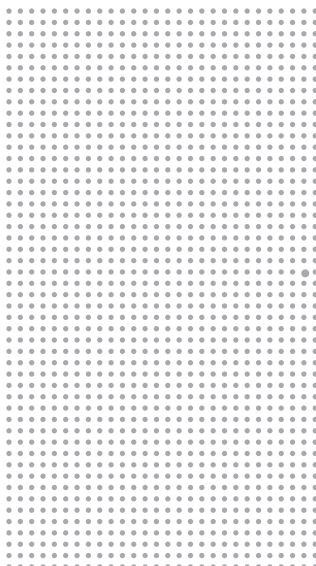


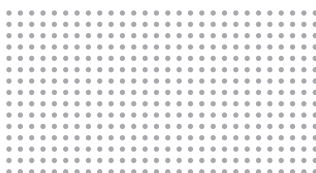
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
УРАЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ



ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ



№5(23) октябрь 2016





ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Лоскутов Владимир Анатольевич –

доктор философских наук, профессор, научный руководитель Уральского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Александр Александрович Александров (заместитель главного редактора) – д.ф.н., доцент, директор, профессор кафедры регионального и муниципального управления Уральского института управления – филиала РАНХиГС

Наталья Ринатовна Балынская – д.полит.н., профессор, директор института экономики и управления Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова;

Сергей Николаевич Большаков – д.полит.н., д.э.н., профессор, декан факультета прикладных коммуникаций, заведующий кафедрой менеджмента массовых коммуникаций Санкт-Петербургского государственного университета;

Игорь Вячеславович Выдрин – д.ю.н., профессор, директор института муниципального развития, заведующий кафедрой конституционного и международного права Уральского института управления – филиала РАНХиГС;

Юрий Геннадьевич Еришов – д.ф.н., профессор, заведующий кафедрой философии и политологии Уральского института управления – филиала РАНХиГС;

Наталья Борисовна Костина – д.с.н., профессор, профессор кафедры теории и социологии управления Уральского института управления – филиала РАНХиГС;

Владимир Яковлевич Любовный – д.э.н., главный научный сотрудник Института макроэкономических исследований Министерства экономического развития Российской Федерации, академик (действительный член) Российской академии архитектуры и строительных наук;

Игорь Николаевич Молчанов – д.э.н., профессор, заместитель заведующего кафедрой экономики социальной сферы экономического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова;

Василий Николаевич Руденкин – д.полит.н., профессор, заведующий кафедрой социально-политических и психологических дисциплин Уральского института экономики, управления и права, действительный член Российской академии политических наук;

Тамара Керимовна Ростовская – д.с.н., профессор, профессор кафедры социологии и организации работы с молодежью; Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова;

Яков Петрович Силин – д.э.н., ректор Уральского государственного экономического университета;

Вячеслав Васильевич Скоробогачкий – д.ф.н., профессор, заместитель директора Уральского института управления – филиала РАНХиГС, Заслуженный работник высшей школы РФ;

Наталья Геннадьевна Чевтаева – д.с.н., доцент, заведующая кафедрой управления персоналом Уральского института управления – филиала РАНХиГС.

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Геннадий Эдуардович Бурбулис – к.ф.н., Первый заместитель руководителя Центра мониторинга законодательства и правоприменительной практики (Центра мониторинга права) при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, действительный государственный советник 3 класса;

Патрик Грей – профессор, факультет права, государственного управления и международных отношений, Университет Лондон Метрополитен (Великобритания);

Кармин Скаво – д.полит.н., директор программы подготовки магистров в сфере государственного управления Университета Восточной Каролины (США);

Джефффри Хайнс – профессор, факультет права, государственного управления и международных отношений, Университет Лондон Метрополитен (Великобритания).

Решением Президиума Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки России журнал включен в новую редакцию Перечня ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук по следующим направлениям: социология, экономика, политология.

СОДЕРЖАНИЕ

ВЛАСТЬ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Ваганов А.М.

Административная реформа в Российской Федерации: предпосылки и проблемы проведения . 7

Фельдман М.А.

Административная реформа в России: продолжение следует 12

Носкова М.В.

Институциональные тенденции экспертного сопровождения подготовки политических решений в сфере государственного управления . . 19

Вербицкая Т.В.

Властная управленческая деятельность субъектов Российской Федерации по реализации полномочий в сфере обеспечения безопасности и обороны страны. 25

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Медведев А.А.

Совершенствование инструментария по реализации стратегий развития отраслей ОПК 33

Попков Д.В., Коцюбинская С.Р.,

Коцюбинский В.А.

Магниева промышленность России и Китая: ретроспективный анализ и стратегия управления . 39

Филимонова Н.М., Кашицына Т.Н.,

Ловкова Е. С.

Разработка мероприятий стратегии развития отрасли картофелеводства во Владимирской области 52

Аслаева С.Ш.

Учет типологизации структуры экономического пространства республики Башкортостан при принятии управленческих решений 62

Данилова М.Н., Волчкова И.В.,

Подопригора Ю.В., Селиверстов А.А.,

Уфимцева Е.В., Шадейко Н.Р.

Оценка сбалансированности социально-экономических взаимодействий как инструмент управления социально-экономическим пространством агломерации. 70

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Берзин Б.Ю.

Совершенствование системы общего образования в оценках учителей 81

Ветитнев А.М., Круглова М.С.

Управление организованной волонтерской деятельностью в ВУЗах России: оценка эффективности и модель оптимального партнерства 88

Зерчанинова Т.Е., Гумбатова И.В.

Развитие государственно-частного партнерства в системе образования Свердловской области. 99

Кульмаметьев В.Р., Жукова И.В.

Хоровое творчество как инструмент реализации государственной политики в сфере культуры 107

Бичинев А.А.

Проблемы координации деятельности в сфере корпоративной социальной ответственности в России 113

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Макаров П.Ю.

Инструменты управления интеллектуальным капиталом региона 117

Божко Л.Л.

Управление системой подготовки кадров в контексте государственной программы индустриально-инновационного развития республики Казахстан на 2015-2019 годы 127

Корнилова М.В., Бобровский В.А.

Информированность и готовность руководителей и специалистов учреждений системы социальной защиты населения г. Москвы к независимой оценке квалификации на соответствие профессиональным стандартам 133

Медякова Е.М.

Особенности управления новой профессиональной средой контрактной системы в сфере закупок Российской Федерации. 143

МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Чупров К.К.

Дихтомия рыночных и укорененных социальных связей как фактор образования и развития кластерно-сетевых организаций **150**

Николаев В.А., Чуваилова М.В.

Внедрение контроллинга как фактор роста конкурентоспособности предприятий авиастроения **161**

Коваленко А.А., Паршиков Д.М.

Совершенствование модели оценки инновационного потенциала предприятия: экономико-управленческие аспекты **169**

Богданов А.М.

Анализ бизнес-моделей компаний, производящих наукоемкую продукцию, и перспективы их трансформации на примере рынка генетических исследований **181**

Михненко П.А.

Методика углубленного анализа организационной культуры предприятия **187**

Требования к рукописям научных статей, представляемым для публикации в журнале199

CONTENTS

POWER AND PUBLIC ADMINISTRATION

- Vaganov A. M.*
Administrative reform in the Russian Federation:
Preconditions and problems of conducting. 7
- Feldman M.A.*
Administrative reform in Russia: to be continued . . . 12
- Noskova M.V.*
Institutional development trends of the expert
support for preparing political decisions in the
sphere of public administration. 19
- Verbitskaya T.V.*
Powerful administrative activity of subjects
of the Russian Federation on implementation of
the plenary powers in the field of security and
defence of the country. 25

ECONOMICS AND MANAGEMENT

- Medvedev A.A.*
Improved tools for realization of the strategies
for the development of the defense industrial
complex branches 33
- Popkov D.V., Kotsyubinskaya S.R.,
Kotsyubynsky V.A.*
Magnesium industry of Russia and China: retro-
spective analysis and management strategy 39
- Philimonova N.M., Kashitsina T.N., Lovkova E.S.*
Working out the development strategy activities
of potato industry in Vladimir region 52
- Aslayeva S.Sh.*
Classification records of the economic environ-
ment structure of Bashkortostan Republic in man-
agement decisions-making 62
- Danilova M.N., Volchkova I.V., Podoprighora Yu.
V., Seliverstov A.A., Ufimtseva E.V.,
Shadeyko N.R.*
Assessment of the balance of social and eco-
nomic interactions as a management tool for
socio-economic space agglomeration 70

SOCIAL MANAGEMENT

- Berzin B. Yu.*
Improvement of general education according to
the teachers' evaluations 81
- Vetitnev A. M., Kruglova M.S.*
Control of organized volunteer work in the Rus-
sian universities: evaluation of the effectiveness
and optimal model of partnership 88
- Zerchaninova T.E., Gumbatova I.V.*
Public-private partnership development in the
field of education in the Sverdlovsk region 99
- Kulmametjev V.R., Zhukova I.V.*
Choral performance as an instrument of public
policy implementation in the field of culture 107
- Bichinev A.A.*
Problems of activity coordination in the field of
corporate social responsibility in Russia. 113

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

- Makarov P. Yu.*
Regional intellectual capital management tools . . . 117
- Bozhko L.L.*
Staff training system management in the con-
text of National program of industrial-innova-
tive development of the Republic of Kazakhstan
for 2015-2019 127
- Kornilova M.V., Bobrovskiy V.A.*
Awareness and preparedness of managers and
specialists of Moscow social protection institu-
tions to the independent assessment of qualifica-
tion for the compliance with professional standards. 133
- Medyakova E.M.*
Specific features of managing the new profes-
sional environment of the contract system in the
field of procurement of the Russian Federation . . . 143

ORGANISATION MANAGEMENT

- Chuprov K.K.*
The dichotomy of market and embedded social
relations as a factor of formation and develop-
ment of cluster-network organizations 150



ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ



Nikolaev V.A., Chuvashlova M.V.

Introduction of controlling as a factor of competitiveness growth of aircraft manufacturing enterprises **161**

Kovalenko A.A., Parshikov D.M.

Improving the model of enterprise innovative potential assessment: economic and managerial aspects **169**

Bogdanov A.M.

Analyzing business models of companies producing high-tech products and prospects of their transformation exemplified by the genetic research market **181**

Mikhnenko P.A.

Methods of the in-depth analysis of the organizational culture of an enterprise **187**

Requirements to publication of articles in the journal 199



ВЛАСТЬ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАТИВНАЯ РЕФОРМА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРЕДПОСЫЛКИ И ПРОБЛЕМЫ ПРОВЕДЕНИЯ

Ваганов А.М.

кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин, Курганский государственный университет (Россия), 640669, Россия, г. Курган, ул. Гоголя, д. 25, artjom-vaganov@rambler.ru

УДК 351(470)(091)
ББК 67.401(2Рос)-1

Цель. Выявить предпосылки и обозначить проблемы административной реформы в Российской Федерации.

Методы. Работа основана на базовых принципах теории государства и права, применяется формально-логический метод.

Результаты. Определены предпосылки проходящей в Российской Федерации административной реформы, которые заключаются в потребностях российского общества в качественных преобразованиях отечественных государственно-правовых институтов и, прежде всего, государственного аппарата. Выявлены основные направления административных преобразований: оптимизация работы управленческого механизма; рационализация системы государственной службы; противодействие коррупции. Отстаивается точка зрения в соответствии с которой основные проблемы административной реформы кроются в российских государственно-правовых традициях и прежде всего в пережитках патримониальной властной структуры для которой характерны следующие черты: высокий уровень коррупции, широкое распространение межличностных и властных отношений в ущерб правоотношениям.

Научная новизна. На основе анализа правового регулирования административных преобразований в Российской Федерации обозначаются главные векторы реформ. Причина проблем проходящих преобразований выявляется не в качестве нормативных правовых актов а в сложностях правореализации, обусловленных отечественными государственно-правовыми традициями.

Ключевые слова: административная реформа, государственная служба, коррупция, бюрократия, бюрократизм.

ADMINISTRATIVE REFORM IN THE RUSSIAN FEDERATION: PRECONDITIONS AND PROBLEMS OF CONDUCTING

Vaganov A. M.

Candidate of Science (Law), Senior Lecturer of the Civil-Legal Disciplines Department, Kurgan State University (Russia), 25 Gogol str., Kurgan, Russia, 640669, artjom-vaganov@rambler.ru

Purpose. Identify the causes and identify the problems of administrative reform in the Russian Federation.

Methods. The work is based on the basic principles of the theory of state and law, applies formal logical method.

Results. Preconditions of the Russian Federation held in administrative reform, which is to the needs of Russian society as a qualitative transformation of local public-legal institutions and, above all, the state apparatus. The basic directions

of administrative reform: optimization of management mechanism; rationalization of the civil service system; anti-corruption. To defend a point of view according to which the main problems of administrative reform lie in the Russian state-legal traditions and above all in the survivals of patrimonial power structure which is characterized by the following features: high level of corruption, widespread interpersonal and power relations to the detriment of legal relations.

Scientific novelty. Based on the analysis of legal regulation of administrative reforms in the Russian Federation designated the main vectors of the reforms. Cause problems undergoing transformations revealed not as a normative legal acts and the complexities pravorealizatsii due to domestic public legal traditions.

Keywords: administrative reform, civil service, corruption, bureaucracy, bureaucracy.

В рамках настоящей статьи обратим внимание на изучение предпосылок проведения преобразований системы государственного управления, на выявление главных векторов административной реформы, а также на анализ проблем практического воплощения преобразований в жизнь.

Сконцентрируемся на основных причинах и направлениях преобразовательных процессов в административной сфере.

После распада Советского Союза в российской истории произошли масштабные преобразования социально-экономического и правового характера. От командно-административной системы управления хозяйственной сферой страна перешла к рыночным методам регулирования экономики. Данные изменения потребовали создать другие правовые основы, базирующиеся на демократических принципах, была принята новая Конституция РФ. Подобные ускоренные преобразования без наличия в российском социуме надлежащих традиций и возникновения антагонизмов не достигли нужных результатов, вместо этого страна оказалась на пороге социальной катастрофы. В связи с этим вполне объяснимым выглядит выбор российской политической элиты в пользу укрепления властной вертикали. По словам Президента Российской Федерации В.В. Путина, «настал момент отделить партийные, местные и личные амбиции от жесткой необходимости укрепить государственность и усилить власть» [1].

Как отмечают многие исследователи, проходящие в настоящее время процессы централизации вполне объективны и обоснованы. Более того, невозможно построить западную демократическую модель одинаково успешно в любом обществе, необходимо учитывать веками складывавшиеся традиции. Особенными, неповторимыми чертами обладают и модернизационные процессы в российском обществе. В России модернизация носит «догоняющий» характер, когда требования догнать ведущие страны заставляют силой государства «сверху» вводить качественно новые правоотношения без наличия предпосылок их развития в самом обществе [2, 3-7]. «Государственная власть в целях создания необходимых

условий проведения модернизации, как и во все предшествующие исторические периоды проведения масштабных реформ, вновь вынуждена наращивать свое влияние в общественных процессах, но теперь в абсолютно иных условиях. Перед Россией впервые в истории встала задача провести модернизацию на базе рыночных отношений, что немыслимо без развитых институтов гражданского общества, правового государства, представительной демократии и, конечно же, легально-рациональной бюрократии» [3, 6].

Проводя анализ реформы, проходящей в управленческой сфере, необходимо, прежде всего, отметить политику, направленную на детальное законодательное оформление государственного аппарата. Постараемся выделить главные векторы административной реформы.

Основными документами административной реформы являются Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», Концепции административной реформы в РФ (2006-2010 гг.) и снижения административных барьеров (2011-2013 гг.) [4]. Также на территории соответствующего региона страны приняты свои планы и программы преобразований в управленческой сфере.

Большое значение уделяется разработке системы административных регламентов, в основу которых положены такие документы, как Федеральный закон от 27.07.2010 г. № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг», постановление Правительства РФ от 16.05.2011 г. № 373 «О разработке и утверждении административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных услуг» [5].

Одним из основных направлений административной реформы стало создание рациональной системы государственной службы. Были приняты несколько системообразующих документов в данной сфере. Прежде всего, стоит отметить Федеральный закон от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ». Данный документ лег в основу разработки

и принятия конституирующих правовых актов для государственной гражданской, правоохранительной и военной службы [6]. Так, в частности, Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», а также законодательство соответствующего региона страны составляют основу для функционирования государственной гражданской службы [7].

Следует также обратить внимание на политику, направленную на создание резерва управленческих кадров. Началась она приблизительно с 2008 года, и к настоящему моменту резерв управленческих кадров – вполне действующий механизм при каждом органе государственной власти, функционирующий в соответствии с действующим законодательством [8].

Кроме того, внимание законодателя сосредотачивается также на правовой политике, направленной на противодействие коррупции. Можно выделить следующие нормативные правовые акты в данной сфере: Федеральные законы от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 03.12.2012 г. № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» [9].

Таким образом, предпосылки проходящих реформ в управленческой сфере лежат в плоскости потребностей российского общества в качественных преобразованиях отечественных государственно-правовых институтов и, прежде всего, государственного аппарата.

Вместе с тем, российские модернизационные процессы, как и в более ранние исторические периоды, характеризуются руководящей ролью государства во всех существенных изменениях жизни общества. В этой связи государственная управленческая система должна соответствовать высокому статусу направляющего центра общественных преобразований.

Основным методом административной реформы стала разработка нормативных правовых актов в области работы государственного аппарата.

Изучив основные нормативные правовые акты, приблизительно выделим следующие направления преобразовательных процессов в административной сфере:

- оптимизация работы управленческого механизма;
- рационализация системы государственной службы;
- противодействие коррупции.

Обозначив предпосылки и главные векторы административной реформы, полагаем возможным и необходимым провести анализ основных трудностей в реализации намеченных преобразований.

К настоящему моменту в целом создан комплекс

нормативных правовых актов, регламентирующих систему государственной службы, определяющих основные функции государственного аппарата и ставящих препятствия распространению коррупции. Тем не менее, налицо существенные сложности, связанные с правореализацией, на что часто указывают учёные-юристы [10].

Обосновывая наличие проблем правореализации, учёные-юристы указывают, прежде всего, на высокий уровень коррупции. И здесь целесообразно привести следующее сравнение. Так, в начале 90-х гг. представители ведущих юридических вузов и органов государственной власти отмечали ужасающий размах коррупции. Тогда основную причину коррупции старались найти в несовершенстве действовавшего законодательства [11]. Начиная с 2000-х годов, проводилась масштабная правовая политика, направленная на создание эффективных правовых основ государственного управления и борьбы с коррупцией, но ситуация коренным образом так и не изменилась.

Для подтверждения данных выводов можно обратиться к статистическим данным такой видной международной неправительственной организации, как Transparency International. На 2015 год она опубликовала рейтинг, в котором государства с низким уровнем коррупции ставятся на первое место. Пусть и показатели России в данном рейтинге несколько улучшились в сравнении с предшествующими периодами, но 119 место из 168 представленных стран нельзя считать удовлетворительным результатом [12].

Обращаясь к практике работы системы государственного управления, можно также обнаружить массу свидетельств, указывающих на существенные сложности в правореализационном процессе. В 2009 году был опубликован номер газеты «Труд», в котором со ссылками на официальные источники в Главном управлении внутренних дел города Москвы описывались меры, направленные на противодействие нарушению законодательства сотрудниками полиции путем получения с сотрудников расписок. Так, по словам журналистов, «текст расписки говорит о том, что сотрудник милиции проинструктирован своим начальством и обязуется не участвовать в вымогательствах, не управлять авто в нетрезвом виде, вежливо обходиться с гражданами и т.д.» [13].

Вызывает интерес интерпретация данного факта коллективом другого журнала – «Эксперт»: «Расписки оказываются доведенным до карикатуры проявлением все чаще наблюдаемой в самых разных сферах тенденции: отказа от институтов, прямо опирающихся на действующие правовые акты, - в пользу чего-

то рукодельного и базирующегося на волях и договоренностях отдельных лиц..., мы понимаем, что на самом-то деле расписку дает сам генерал МВД. В том, что в рамках закона он не умеет и не надеется держать подчиненных. В том, что и его отношения с руководством строятся не на законе, а на личных соглашениях» [14].

В настоящей статье отстаивается точка зрения в соответствии с которой в основе сложностей российской сферы государственного администрирования лежит не качество нормативных правовых актов, а проблемы правореализации, берущие свое начало в российских государственно-правовых традициях.

В российской системе государственного администрирования проявляются многовековые традиции, имеющие черты патримониальной властной структуры, для которой характерны проблемы, связанные с коррупцией, межличностные и властные отношения в управленческой сфере [15].

Вместе с тем, современный этап развития российских государственно-правовых институтов выявляет обнадеживающие факторы. Впервые за многовековую историю формирования российской государственности и правовой системы имеются реальные социально-экономические предпосылки становления легально-рациональной бюрократии – рыночная экономика, развитие которой в странах Западной Европы стало мощным стимулом формирования правового государства.

Литература:

1. См.: Путин В.В. Власть должна быть работающей // Российская газета. 2000. 19 мая; Путин В.В. Я не правлю, я просто работаю // Российская газета. 2007. 2 февраля.
2. Ваганов А.М. Теоретико-методологические аспекты в изучении российской бюрократии // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2015. № 1 (30). С. 3-8.
3. Винниченко О.Ю., Ваганов А.М. Проблемы и пути совершенствования правовых основ государственной бюрократии в Российской Федерации // Вестник Южно-Уральского государственного университета. 2015. Т. 15. № 2. С. 7.
4. См.: Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 601 // Собрание законодательства РФ. 2012. № 19. Ст. 2338; О Концепции административной реформы в Российской Федерации в 2006-2010 годах: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 октября 2005 г. № 1789-р // Собрание законодательства РФ. 2005. № 46. Ст. 4720; Об утверждении Концепции
5. См.: Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг: Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ // Российская газета. 2010. 30 июля; О разработке и утверждении административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных услуг: Постановление Правительства Российской Федерации от 16 мая 2011 г. № 373 // Собрание законодательства РФ. 2011. № 22. Ст. 3169.
6. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2003 г. № 58-ФЗ // Российская газета. 2003. 31 мая.
7. См.: О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Российская газета. 2004. 31 июля; О государственной гражданской службе города Москвы: Закон г. Москвы от 26 января 2005 г. № 3 // Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2005. 31 января.
8. См.: Об утверждении федеральной программы «Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010 - 2015 годы)»: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2010 г. № 636-р // Собрание законодательства РФ. 2010. № 19. Ст. 2339; О резерве управленческих кадров Курганской области: Закон Курганской области от 01 июня 2009 г. № 459 // Новый мир. 2009. 5 июня.
9. См. напр.: О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6228; О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам: Федеральный закон от 03 декабря 2012 г. № 230-ФЗ // Российская газета. 2012. 5 декабря.
10. См.: Пчелинцев С.С. Реализация международно-правового принципа равного доступа граждан к государственной службе в Российской Федерации: новые подходы // Журнал российского права. 2008. № 11. С. 112-117; Кибальник А. Будет ли борьба с коррупцией более эффективна? // Уголовное право. 2009. № 4. С. 117-121.
11. Матузов Н. И. Теория и практика прав человека в России // Правоведение. 1998. № 4.
12. TRANSPARENCY INTERNATIONAL: the global coalition against corruption [электронный ресурс]. URL: <http://www.transparency.org/cpi2015/results> (дата обращения 15.09.2016).

13. Расписались в честности: милиционеры обязуются не нарушать закон // Труд. 2009. 18 сентября.
14. Привалов А.Н. Об институтах из подручного материала // Эксперт. 2009. 21 сентября.
15. Винниченко О.Ю., Ваганов А.М. Становление советской бюрократии. Правовые и партийно-номенклатурные основы: монография. СПб.: Юридический центр, 2016.

References:

1. See: Putin V.V. the Government should be running // the Russian newspaper. 2000. 19 May; Putin V.V. I do not rule, I just work // the Russian newspaper. 2007. 2 February.
2. Vaganov A.M. Theoretical and methodological aspects in the study of Russian bureaucracy // Bulletin of the Ural Institute of Economics, management and law. 2015. № 1 (30). Pp. 3-8.
3. Vinnichenko O.Yu., Vaganov A.M. Problems and ways of improving the legal framework of the state bureaucracy in the Russian Federation // Bulletin of South Ural state University. 2015. Vol. 15. № 2.
4. See: About the basic directions of perfection of system of government: The Presidential Decree of May 07, 2012 № 601 // Sobraniye zakonodatelstva RF. 2012. No. 19. St. 2338; On the concept of administrative reform in the Russian Federation in 2006-2010: the Decree of the Government of the Russian Federation dated October 25, 2005 № 1789-R // Sobraniye zakonodatelstva RF. 2005. No. 46. St. 4720; On approval of the Concept of decrease in administrative barriers and increase of availability of state and municipal services on 2011 - 2013 and action Plan for the implementation of this Concept: the Decree of the Government of the Russian Federation dated June 10, 2011 № 1021-p // Sobraniye zakonodatelstva RF. 2011. № 26. St. 3826.
5. See: On organization of rendering state and municipal services: the Federal law dated 27 July 2010 № 210-FZ // the Russian newspaper. 2010. July30; On the development and approval of administrative regulations of execution of the state functions and administrative regulations of provision of public services: the Decree of the Government of the Russian Federation dated May 16, 2011 № 373 // Sobraniye zakonodatelstva RF. 2011. No. 22. St. 3169.
6. On the system of state service of the Russian Federation: the Federal law dated July 27, 2003 № 58-FZ // the Russian newspaper. 2003. May 31.
7. See: On state civil service of the Russian Federation: the Federal law dated 27 July 2004 No. 79-FZ // the Russian newspaper. 2004. July 31; About the state civil service of the city of Moscow: the Law of Moscow dated January 26, 2005, № 3 // Vestnik of Mayor and government of Moscow. 2005. January 31.
8. See: Approving the Federal program "Training and retraining of managerial personnel reserve (2010-2015)": Decree of the Government of the Russian Federation dated 22 April 2010 No. 636-p // Sobraniye zakonodatelstva RF. 2010. No. 19. St. 2339; O the management reserves the Kurgan region: Kurgan region Law dated June 01, 2009 № 459 // New world. 2009. June 5.
9. Cm. eg.: On combating corruption: the Federal law dated 25 December 2008 № 273-FZ // Sobraniye zakonodatelstva RF. 2008. № 52 (part 1). St. 6228; On control over compliance costs of persons holding public office, and other persons to their income: the Federal law dated December 03, 2012 № 230-FZ // The Russian newspaper. 2012. December 5.
10. See: Pchelintsev S.S. Implementation of the international legal principle of equal access of citizens to state service in the Russian Federation: new approaches // Journal of Russian law. 2008. № 11. Pp. 112-117; Kibalnik A. whether the fight against corruption more effective? // Criminal law. 2009. № 4. Pp. 117 to 121.
11. Matuzov N.I. the Theory and practice of human rights in Russia // Science of Law. 1998. No. 4.
12. TRANSPARENCY INTERNATIONAL: the global coalition against corruption [e-resource]. URL: <http://www.transparency.org/cpi2015/results> (date of reference 15.09.2016).
13. Signed honesty: police agree not to break the law // Labor. 2009. September 18.
14. Privalov A.N. About institutions from the material at hand // Expert. 2009. September 21.
15. Vinnichenko O.Yu., Vaganov A.M. the Development of Soviet bureaucracy. Legal and party-nomenclature basics: monograph. SPb.: Law center, 2016.

АДМИНИСТРАТИВНАЯ РЕФОРМА В РОССИИ: ПРОДОЛЖЕНИЕ СЛЕДУЕТ

Фельдман М.А.

доктор исторических наук, профессор, профессор кафедры государственного управления и политических технологий Уральского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, д. 66, mikhail.feldman@ui.ranepa.ru

УДК 351(470)(091)
ББК 67.401(2Рос)-1

Цель. Изучение факторов, направлений и инструментов регулирования, влияющих на формирование сервисного государства с системой органов исполнительной власти, способной к оперативному реагированию на изменения в мире; эффективное взаимодействие с институтами гражданского общества.

Методы. На основе количественного и системного подходов проанализирована конкретная картина реализации задач Административной реформы в России (2003– 2013 гг.).

Результаты. Выявлены успехи в реализации Административной реформы, прежде всего, качественный скачок в информированности граждан о работе органов власти; а также и серьезный сдвиг в доступности государственных и муниципальных услуг. Выявлены и основные недочеты в ходе преобразований. В качестве ключевой проблемы в рамках Административной реформы было выделено именно отсутствие действенных механизмов контроля достижения запланированных результатов и корректировки намеченных планов.

Научная новизна. В научной литературе последних лет к этой теме неоднократно обращались ученые и специалисты. В предложенной читателю статье впервые дается комплексная оценка результатов всех основных звеньев реформы в РФ и в Свердловской области; сделаны выводы о реальных тенденциях и перспективах развития Административной реформы на общенациональном и региональном уровнях.

Ключевые слова: государственное управление, Административная реформа, институты гражданского общества, управление по результатам.

ADMINISTRATIVE REFORM IN RUSSIA: TO BE CONTINUED

Feldman M.A.

Doctor of Science (History), Professor, Professor of the Public Administration and Political Technologies Department of the Urals Institute of Management – Branch, the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation (Russia), 66 8 Marta str., Ekaterinburg, Russia, 620990, mikhail.feldman@ui.ranepa.ru

Goal. Study of the factors, trends and regulatory instruments influencing the service state with the system of executive power bodies, capable of rapid response to changes in the world; effective interaction with civil society institutes.

Methods. Based on quantitative and systematic approaches the author analyzed a specific picture of the realization of tasks of the Administrative reform in Russia (2003 – 2013).

Results. The author identified successful results in implementation of the Administrative reform, first and foremost, a qualitative leap in the awareness of citizens about the work of the authorities; as well as a major shift in the accessibility of public and municipal services; identified major deficiencies in the course of transformation. As a key problem in the framework of the Administrative reform, the author highlighted a lack of effective mechanisms for monitoring the achievement of the expected results and the adjustment of the scheduled plans.

Scientific novelty. In the scientific literature of the recent years, scientists and experts repeatedly addressed to this subject. In the proposed article, the author introduces a comprehensive assessment of the results of all major parts of the reform in the Russian Federation and in Sverdlovsk oblast for the first time; conclusions on actual trends and development prospects of the Administrative reform at the national and regional levels are made.

Keywords: governance, administrative reform, civil society, management by results.

Главной задачей Административной реформы (2003 – 2013 гг.) – ставилось создание сервисного государства с системой органов исполнительной власти, способной к оперативному реагированию на изменения в мире; эффективное взаимодействие с институтами гражданского общества; готовой к качественному выполнению конкретных государственных и муниципальных функций и услуг.

Десятилетие Административной реформы в России стало временем существенного улучшения характера и содержания взаимодействия органов власти с институтами гражданского общества.

Стандартизация государственных и муниципальных услуг позволила приступить к повышению качества услуг. В этом видится главное достижение реализации задач Административной реформы. И после 2013 г. продолжает функционировать официальный информационный сайт «Административная реформа в Свердловской области», где в постоянном режиме размещается актуальная информация по ряду направлений Административной реформы.

Выполнение Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. об основных направлениях реализации государственной политики в различных сферах выдвинуло новые требования к системе государственного управления, к планированию, мониторингу и оценке деятельности органов государственной власти, их территориальных органов и структурных подразделений, государственных и муниципальных служащих, позволяющее рассматривать период 2003 – 2013 г., только как один из этапов совершенствования системы государственного управления.

Выделим основные звенья Административной реформы.

1. Концепцией Административной реформы предусматривалась реализация следующих мер в сфере внедрения управления по результатам – одно из основных направлений административной реформы.

Принцип управления по результатам заключается в одновременном соблюдении критериев комплексности, ответственности, публичности, альтернативности, экономичности.

Управление по результатам предполагало:

– создание и внедрение комплексной системы ведомственного и межведомственного планирования и проектного управления по целям и результатам деятельности, конкурентного распределения ресурсов

между ведомствами и контроля за достижением результатов их деятельности;

– разработка ключевых измеримых показателей эффективности и результативности деятельности органов исполнительной власти по основным

направлениям их деятельности в соответствии со стратегическими целями государства;

– внедрение технологий и процедур целеполагания, обеспечивающих привязку целей к конкретным исполнителям, выработку показателей, позволяющих адекватно оценить степень достижения поставленных целей и действия исполнителей, предпринимаемые для достижения этих целей;

– разработка и внедрение управленческого учета, позволяющего распределять ресурсы по поставленным задачам, а также обеспечивать контроль за достижением результатов и определять персональную ответственность руководителей и должностных лиц за решение указанных задач;

– разработка и внедрение системы внутреннего аудита, позволяющей оценивать эффективность деятельности структурных подразделений;

– создание специализированного подразделения, занимающегося аналитикой и научными исследованиями [1, с.33].

В свою очередь, реализация указанных направлений была связана с внедрением таких современных методов управления, основанных на информационных технологиях, как:

– управление рисками;

– применение современных систем контроля качества,

– разработка новых методов организации труда.

В какой степени удалось реализовать намеченное?

Формально, с 1 января 2014 г. в органах исполнительной власти на федеральном и региональном уровнях началось внедрение системы управления по результатам. Проведенные исследования (регулярный экспертный мониторинг 2006 – 2015 гг.) указывают на наличие значительного числа барьеров в ходе реализации управления по результатам, в том числе, недовольство самих управленцев сложностью новых методов управления; фактическим отсутствием материальной заинтересованности в совершенствовании своей деятельности. Этот же мониторинг указывает на противоречивость, непоследовательность и несогласованность в разработке и применении инструментов

и механизмов управления по результатам. Низкий уровень достигнутых результатов объясняется, прежде всего, неготовностью исполнителей к гибкому управлению.

Как следствие, возникло (и отчасти сохраняется) мнение о том, что принцип управления по результатам не оправдал или исчерпал себя [2, с.166].

В чем причина такого явления? В качестве ключевой проблемы в рамках Концепции Административной реформы было выделено именно отсутствие действенных механизмов контроля достижения запланированных результатов и корректировки намеченных планов. Среди проблем, препятствующих полноценному внедрению управления по результатам в деятельность органов исполнительной власти, в Концепции Административной реформы отмечались следующие:

- отсутствие методик расчета показателей результативности, использующих опыт передовых современных корпораций;

- в рамках современного электронного документооборота отсутствие системы сбора и обработки информации, необходимой для определения и учета

- набора целевых значений показателей результативности;

- отсутствие у государственных служащих необходимых знаний и навы-

- ков в сфере управления по результатам [1, с.33].

За 2014 – 2015 гг. не удалось решить ни одной из указанных проблем [2]. Формальный характер внедрения управления по результатам, по сути, блокирует продвижение совершенствования систему госуправления.

Интервью с разработчиками Административной реформы, исследования мнения тех, кому была адресована, т.е. представителей управленческого аппарата, позволили выявить причины такого явления. Во-первых, отмечается, что экспертное сообщество, активно участвовавшее в разработке проектов реформы, на этапе ее реализации было выключено из этого процесса. Во-вторых, реформаторы, не объяснив должным образом своих планов, сформировали устойчивое отрицательное отношение к реформе у существенной части региональной политической элиты. Этим же следует объяснить тот факт, что «не сложился заинтересованный пул из журналистов как печатных, так и электронных СМИ, которые могли бы влиять на создание позитивного образа реформ в российском обществе». Недостаточное понимание целей и задач Административной реформы, слабая заинтересованность в ее реализации обернулась тем, что вместо внедрения управления по результатам в практику вошел рост отчетности – 380 (!) показателей, совершенно бессмысленных с точки зрения управления, индикаторов; тогда как единственным показателем, действительно

влияющим на судьбу губернаторов, как показывает исследования, стал показатель голосования за партию «Единую Россию» [3, с.45,47].

На исправление сложившейся ситуации направлена Подготовленная в РАНХиГС Концепция федерального закона «Об основах государственного управления в Российской Федерации» и предложения по разработке на ее основе законопроекта предлагающие рассматривать в качестве основной цели его разработки создание совокупности норм и правил, а также требований к ним, обеспечивающей правовое регулирование единого и взаимосвязанного цикла государственного управления – от принятия решения (в том числе, планирования, включая стратегическое планирование) и организации его исполнения до мониторинга и контроля, коррекции принятых решений [2].

Но в любом случае, успех намеченного зависит от четырех факторов: должного финансирования (экономия на реформировании госуправления обходится очень дорого [3, с.68]); внедрение эффективной системы стимулирования госслужащих, конкурентноспособной по отношению к частным корпорациям; систематическое научно-аналитическое изучение реформирования госуправления; постоянное внимание руководителей всех уровней к продвижению Административной реформы.

2. Оптимизация и повышение качества предоставления государственных и муниципальных услуг.

Отчет министерства экономики Свердловской области «О выполнении мероприятий Программы снижения административных барьеров, оптимизации и повышения качества предоставления государственных и муниципальных услуг в Свердловской области на 2011 – 2013 гг.» позволяет проследить как достижения, так и недостатки реализации Административной реформы на региональном уровне.

Во-первых, следует отметить создание «Реестра государственных и муниципальных услуг (функций) Свердловской области» и Портала государственных и муниципальных услуг (функций) Свердловской области». К 2014 г. в Свердловской области в электронный вид было переведено 103 государственных и 83 муниципальных услуг [4, с.2-3].

Во-вторых, к июлю 2012 г. была завершена регламентация государственных услуг; административные регламенты государственных услуг приведены в соответствие с положениями ФЗ-210 от 27 июля 2010 г. «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».

В-третьих, в 2011-2015 гг. была создана сеть многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна». В апреле 2015 г. в Российской Федерации работало 1815 центров МФЦ. Причем центр

госуслуг начинается от трех, а в идеале от пяти окон приема граждан, и у этих центров в малонаселенных и отдаленных местах созданы отделения – порядка 3 - 4 тысяч. В апреле 2015 г. около 63 процентов граждан (по рассчитываемой методике доступности) имеют возможность пользоваться МФЦ. Плановые показатели на 2018 г. – 90 процентов – позволяют в принципе завершить реализацию этой задачи. Время ожидания услуги в 2014 г. составляло в среднем 40 минут (плановые показатели на 2018 г. – 15 минут) [5].

В Свердловской области на начало 2016 г. открылись 82 МФЦ на территории 73 муниципальных образований с общим количеством 914 "окон" для оказания государственных и муниципальных услуг населению Свердловской области. Согласно данным мониторинга развития сети МФЦ, доля граждан Свердловской области, имеющих доступ к получению государственных и муниципальных услуг по принципу "одного" окна в многофункциональных центрах предоставления государственных услуг - 98,76% [6].

Казалось бы, высокий процент удовлетворенных оценок населения Российской Федерации [7] говорит о высоком качестве предоставления услуг, однако само понимание термина «Государственная услуга» говорит о том, что – это специфическая обязанность государства в отношении прав граждан и их организаций, в реализации которой, в отличие от властных полномочий, требуется в значительно большей мере учитывать запросы, мнение, оценку «другой стороны». К тому же большинство госуслуг - это на самом деле исполнение гражданами своих обязанностей, введенных в публичных интересах. Дальнейшее развитие государственных и муниципальных услуг предполагает постоянный мониторинг и аналитику запросов населения с последующей корректировкой курса социально-экономической политики.

3. Оценка регулирующего воздействия (ОРВ)

В России каждый год принимают 25 тысяч новых законов и документов. Еще пять лет назад "утечка" из правительства или министерства проекта закона или постановления была чуть ли не подрывом устоев госслужбы и поводом для служебного расследования. Теперь все наоборот. Благодаря тому, что эксперты, журналисты и вообще все желающие могут на специальном сайте заранее изучить проекты нового регулирования, экономика сберегла 3,1 триллиона рублей, которые могли быть потрачены впустую [5]. Официально это называется "оценка регулирующего воздействия" - ОРВ. Даже если акт получает отрицательное заключение, это лишь повод еще раз подумать, а можно ли добиться тех же целей с меньшими издержками. Ситуация стала намного лучше, поскольку от ведомств требуется самим предварительно оценить дополнительную нагрузку, которую несет разработанный ими

акт. Но все равно примерно треть актов получает отрицательное заключение. К тому же ОРВ проводится на финальной стадии, когда разработчик считает, что политическое решение уже принято.

В 2013 году Свердловская область была выбрана в качестве пилотного региона, в котором была внедрена процедура оценки регулирующего воздействия (ОРВ). За два года в ее рамках предприниматели Среднего Урала внесли свыше 350 инициатив по уже принятым законам или готовящимся проектам законодательных актов, которые затрагивают их сферу деятельности [8]. В чем заключается суть процедуры ОРВ? Оценка регулирующего воздействия — это система оценки законодотворческих инициатив, влияющих на бизнес, на адекватность и целесообразность, имеющая задачу: — убрать избыточные запреты и ограничения для предпринимателей в законопроектах и предотвратить принятие законов, необоснованно увеличивающих расходы бизнеса. Кроме того, благодаря процедуре ОРВ, бизнес-сообщество может скорректировать уже существующие законы. В комитете «Деловой России» по ОРВ Свердловской области постоянно работают шесть человек: это два профессиональных юриста и четыре реально действующих практика: среди них предприниматели и экс-депутаты, которым хорошо известно, как законы создаются, принимаются и работают. Кроме того, комитет постоянно привлекает экспертов в той сфере, которой касается законопроект. По итогам 2014 г. Свердловской области присвоен «высший уровень» в рейтинге качества оценки регулирующего воздействия в субъектах РФ.

По каким законопроектам удалось добиться лучших результатов? Поправки в закон о патентной системе налогообложения в Свердловской области обеспечили нулевую налоговую ставку для впервые зарегистрированных индивидуальных предпринимателей, работающих в сфере бытовых услуг. Нулевая налоговая ставка будет действовать в течение двух налоговых периодов в пределах двух календарных лет. По закону о транспортном налоге в Свердловской области коэффициенты налога удалось уменьшить в четыре раза — с 40% до 10%. Таким образом, удалось улучшить экспортную ориентированность региона.

Что необходимо сделать для того, чтобы бизнес эффективно влиял на законодательную деятельность в регионе? Важно, чтобы бизнес отслеживал нормативные акты на сайте министерства экономики Свердловской области и на федеральном портале проектов нормативных правовых актов, обращался в комитет по ОРВ свердловского отделения «Деловой России» с просьбой помочь и решить допущенные при разработке законопроектов ошибки. С 2015 г. в Свердловской области внедрены согласительные совещания между разработчиками законопроектов и бизнес-сообществом. Это

возможность сесть за стол переговоров и договориться о том, как закон будет работать в будущем на практике. Первые согласительные совещания прошли с региональными министерствами инвестиций, экономики, агропромышленного комплекса. К сожалению, пока наблюдению подлежат 40% нормативных документов; 60% выпадают, в силу затруднительности изучения всего бизнеса, попадающего в поле риска. С 1 января 2016 г. на уровне муниципалитетов должна начать работать система оценки регулирующего воздействия (ОРВ), которая на федеральном уровне действует с 2010 г., а на региональном — с 2013-го. По рейтингу развития института ОРВ, составленному Минэкономразвития России, Свердловская область занимает среди всех субъектов РФ шестое место [9].

Казалось бы, и здесь налицо огромные успехи. Однако результаты проведенного исследования, позволяют сделать вывод о недостаточной эффективности реализации Программы по улучшению инвестиционного климата страны в 2012–2014 гг. Согласно статистическим данным, только 19 % предпринимателей России отметили позитивные изменения в состоянии делового климата [10, с.36-37].

4. Повышение эффективности взаимодействия органов исполнительной власти и институтов гражданского общества

Анализ документов показывает: реализация Административной реформы в Свердловской области привела к появлению специальных отделов по взаимодействию с институтами гражданского общества; прописан необходимый круг функций; возник широкий спектр общественных организаций и площадок для взаимодействия управленцев из органов исполнительной власти и представителей институтов гражданского общества.

Взаимодействие органов власти и институтов гражданского общества координирует Департамент внутренней политики Администрации губернатора Свердловской области, основными функциями которого являются: обобщение и анализ информации о деятельности политических партий, ветеранских и иных общественных объединений, действующих на территории Свердловской области, организация взаимодействия с ними и разработка предложений о позиционировании по отношению к ним органов государственной власти Свердловской области и иных государственных органов Свердловской области.

Судя по отчетам Общественной палаты Свердловской области, Гражданского форума; Трехсторонней комиссии, Общественного народного фронта; личным беседам с экспертами, работники Департамента внутренней политики Администрации Губернатора Свердловской области, активно участвуют во взаимодействии органов власти и перечисленных институтов

гражданского общества. В первую очередь — это касается Управления Департамента внутренней политики по взаимодействию с общественными организациями.

Однако, вместо равноправного взаимодействия, следует говорить о процессе управляемых чиновниками «площадок», где активные граждане, представители общественных организаций чаще всего имеют только право высказаться. Все это происходит в условиях отсутствия отчетов структур, отвечающих за взаимодействие; нежелания управленцев предоставлять информацию о своей деятельности, ссылаясь на ее закрытость.

Что же касается самих искусственно созданных институтов гражданского общества, то здесь ситуация не на много лучше. Образование многих общественных организаций (наиболее яркий пример — ОНФ) происходили по указке «сверху», а не наоборот, что в самом корне меняет их сущность и назначение; сводится к проведению деятельности под контролем правящей партии, противоречит самому понятию «института гражданского общества». На основе этого можно сделать вывод о том, что система взаимодействия власти с институтами гражданского общества в Свердловской области находится в зачаточном состоянии и нуждается в коренном изменении.

5. Важнейшей составляющей Административной реформы были задачи, сформулированные Федеральной программой "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)", (утв. Указом президента от 10 марта 2019 г. № 261) — формирование высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики.

К сожалению, вне поля зрения исследователей (как и самих управленческих структур) оказались два важнейших вопроса: во-первых, введение гибкой системы (командной) формирования аппарата на основе решения конкретных проблем и задач; содержательных квалификационных, а не формальных критериев. Во-вторых, введение гибкой системы оплаты труда по результатам; введение системы оценки работы, стимулирования и контроля персонала; изменение системы вознаграждения, установление зависимости вознаграждения от результатов работы; пересмотр и упразднение видов работ и операций, не ориентированных на конечный результат, и т.п. [11, с.99-100]. Однако подлинные причины неудачи введения новой системы оплаты труда госслужащих — на наш взгляд, ключевого звена Административной реформы — были связаны с традиционным пробелом российских реформ — экономией расходов на совершенствование системы государственной службы. Финансовое обеспечение

Программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)» составляло всего 691 млн руб. на весь период реализации (т.е. менее 150 млн. рублей в год), что было явно недостаточно для осуществления системных преобразований [3, с.68], учитывая, хотя бы затраты на методическое обеспечение и обучение управленческого аппарата.

6. Успех Административной реформы, всей работы по совершенствованию государственного управления во многом зависел и зависит от качества аналитического исследования работы властных структур на всех уровнях. Аналитические (информационно-аналитические) отделы созданы практически во всех министерствах Свердловской области. К сожалению, знакомство с работой этих отделов говорит о явном перекосе деятельности в сторону текущей работы. Характерно отсутствие Аналитических записок, документов об участии в проведении научно-практических конференциях, статей, подготовленных для областной печати и т.п.

В подготовке таких, чрезвычайно важных документов, методическую и иную практическую помощь мог бы оказать Уральский институт управления – филиал РАНХиГС.

Время, задачи совершенствования системы государственного управления, настоятельно требуют не только научного осмысления пройденного пути, но организационного оформления нового этапа Административной реформы, сутью которого станет выход государственного аппарата на уровень управленческого искусства, достигнутого лучшими корпорациями России (например, УГМК и НПОА). Результаты выборов 2016 г. позволяют сфокусировать эти усилия в период 2017 – 2020 гг.

Литература:

1. Добролюбова Е.И., Южаков В.Н., Александров О.В. Внедрение управления по результатам в рамках реализации Административной реформы: на пути к созданию новой модели государственного управления // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 2. С. 28-46.
2. Южаков В.Н. Государственное управление по результатам: модель для России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2016. № 2. С. 129-146.
3. Сунгуров А.Ю., Тиняков А.Р. Административная реформа и ее проекты в современной России: сложилась ли коалиция поддержки? // ОНС. 2016. № 2. С. 39 – 45.
4. Борщевский А.Г. Реформирование государственной службы в России: промежуточные итоги

и перспективы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 2. С.65-88.

5. О выполнении Плана мероприятий по выполнению Программы снижения административных барьеров, оптимизации и повышения качества предоставления государственных и муниципальных услуг, в том числе на базе многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг, в Свердловской области на 2011 – 2013 гг. // Текущий архив Министерства Экономики Свердловской области. Документ опубликован не был.
6. Зубков И. Время в очереди 15 минут (интервью директора департамента государственного регулирования в экономике Минэкономразвития А.И. Херсонцева) // Российская газета. 2015. 19 мая.
7. Официальный сайт Административной реформы в Свердловской области [электронный ресурс]. URL: <http://ar.gov66.ru/o-reforme/predostavlenie-gosudarstvennyh-i-munitsipalnih-uslug-po-printsipu-odnogo-okna/> (дата обращения 15.09.2016).
8. Южаков В.Н. Качество государственных и муниципальных услуг: усилия и результаты // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 1. С. 55 – 69.
9. Смоленская А. Важно, чтобы бизнес отслеживал нормативные акты // Коммерсант. 2015. 27 октября.
10. Кибер П. За два года бизнесмены области добились корректировки или отмены более 80 законов // Областная газета. 2015. 18 сентября.
11. Яковлев А.А., Левина И.А., Казун А.Д. Для каких фирм улучшился деловой климат в 2012-2014 гг.? // Вопросы государственного и муниципального управления. 2015. № 3. С.35-60.
12. Гусарова М.В., Овчинникова М.А. Управление по результатам в системе государственного управления в России: подходы и результаты реформирования за последние десять лет // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 1. С.98-121.

References:

1. Dobrolubova E.I., Yuzhakov V.N., Alexandrov O.V. Introduction of the results-based management in the framework of the implementation of the Administrative reform: towards a new model of public administration // Voprosy gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya. 2014. № 2. P. 28-46.
2. Yuzhakov V.N. Results-based management: a model for Russia // Voprosy gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya. 2016. № 2. P. 129-146.
3. Sungurov A.Yu., Tinyakov A.R. Administrative reform and its projects in modern Russia: has a coalition of support been formed yet? // ONS. 2016. № 2. P. 39-45.

4. Borshchevskiy A.G. Public Administration reform in Russia: interim results and perspectives // *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya*. 2014. № 2. P. 65-88.
5. On the implementation of the Plan of action to accomplish the program of reducing administrative barriers, streamlining and improving the quality of public and municipal services provision, including those based on the multifunctional Center for providing public and municipal services in the Sverdlovsk region in the 2011-2013. // The current archive of the Ministry of Economy of the Sverdlovsk region. The document was not published.
6. Zubkov I. The queued time is 15 minutes (interview with A.I. Khertsontsev, the Director of the Department of State regulation in economy of the Ministry of economic development) // *Rossiyskaya gazeta*. May 19, 2015.
7. Official website of the Administrative reform in the Sverdlovsk region [e-resource]. URL: <http://ar.gov66.ru/o-reforme/predostavlenie-gosudarstvennyh-i-munitsipalnih-uslug-po-printcipu-odnogo-okna/> (date of access 15.09.2016).
8. Yuzhakov V.N. Quality of public and municipal services: efforts and results // *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya*. 2014. № 1. P. 55-69.
9. Smolenskaya A. It is important for business to monitor regulations // *Kommersant*. October 27, 2015.
10. Kiber P. For two years businesspersons of the region made adjustments or cancellations of more than 80 laws // *Oblastnaya gazeta*. September 18, 2015.
11. Yakovlev A.A., Levina I.A., Kazun A.D. What companies have improved their business climate in 2012-2014? *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya*. 2015. № 3. P. 35-60.
12. Gusarova M.V., Ovchinnikova M.A. Result-oriented management in the system of Public Administration in Russia: approaches and results of the reforms in the past ten years // *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya*. 2014. № 1. P. 98-121.



ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЭКСПЕРТНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПОДГОТОВКИ ПОЛИТИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Носкова М.В.

государственный советник Российской Федерации 3-го класса, аспирант, Российская академия народного хозяйства
государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 119571, Россия, Москва,
пр. Вернадского, д. 84, Mvnoskova@gmail.com

УДК 323
ББК 66.04

Цель. Статья посвящена концептуализации понятия «политической экспертизы», ее анализу.

Методы. В статье использованы такие методы, как статистический анализ, контент-анализ, экспертная оценка.

Результаты и научная новизна. В статье проанализировано понятие и сущности политической экспертизы, показана связь экспертных структур с принятием политических решений органов власти, определены условия формирования институциональных основ политической экспертизы.

Ключевые слова: общественные советы и институты, экспертиза, органы государственной власти, политическое решение, стратегия социально-экономического развития, открытое государственное управление.

INSTITUTIONAL DEVELOPMENT TRENDS OF THE EXPERT SUPPORT FOR PREPARING POLITICAL DECISIONS IN THE SPHERE OF PUBLIC ADMINISTRATION

Noskova M.V.

class 3 state advisor of the Russian Federation, postgraduate, the Russian Academy of National Economy and Public Administration
under the President of the Russian Federation (Russia), 84 Vernadskiy av., Moscow, 119571, Russia, Mvnoskova@gmail.com

Goal. The article is devoted to conceptualization of the notion "political examination" and its analysis.

Methods. In the article, the author used such techniques as statistical analysis, content analysis, and expert assessment.

Results and scientific novelty. In the article the author analyzed the notion and essence of political expertise, demonstrated a relationship of expert structures and political decisions making of power bodies, determined the conditions for development of institutionalized basics of political expertise.

Key words: public councils and institutes, expertise, state power bodies, political decision, strategy of social-economic development, open public administration.

Вряд ли наиболее важным с точки зрения обеспечения устойчивого развития национальных государственных институтов находится сфера таких социальных отношений, как экспертное сопровождение принятия политических решений.

Их качественные и количественные характеристики свидетельствуют об уровне эффективности

государственного управления, устойчивости развития социальных, культурных, политических и экономических отношений.

В условиях глобализации этих сфер отношений, которые имеют не только положительные тенденции, но значительные риски, обусловленные проблемами негативного формирования и развития

личности, общества и государства, эффективность государственного управления не может осуществляться без должного анализа политических решений, затрагивающие национальные интересы страны.

Актуальность данного вопроса значительно возросла в связи с имеющимися попытками ряда стран под разными предлогами осуществить международную изоляцию Российской Федерации из глобальной конкуренции, охватывающей не только традиционные рынки товаров, капиталов, технологий и рабочей силы, но и системы национального управления, поддержки инноваций, развития человеческого потенциала.

Данный процесс в сущности своей не однороден, он синхронизируется одновременно с уже имеющимися (накопившимися) проблемами на федеральном и региональном уровнях, в частности, политическими элитами, финансово-промышленными группами и др. Нередко возникают случаи, когда указанные группы преследуют личные коростные намерения, противоречащие интересам общества, безопасности страны.

Необходимо отметить, что негативные последствия от принятых решений уже выразились, прежде всего, в ухудшении качества жизни населения, снижения уровня его экономической активности. Наблюдается снижение индекса потребительской уверенности.

Так по итогам проведенного в текущем году Росстатом выборочного обследования потребительских ожиданий населения, индекс потребительской уверенности, отражающий совокупные потребительские ожидания населения, в I квартале 2016 года по сравнению с IV кварталом 2015 года снизился на 4 процентных пункта и составил (-30%) [9].

Данные свидетельствуют, что снижение индекса потребительской уверенности обусловлено отрицательной динамикой большинства его компонентов. Наибольшее при этом снижение отмечается в оценках населением произошедших изменений в экономике России.

Выборочное обследование потребительских ожиданий населения, проведенное Росстатом, также показывает, что в течение следующих двенадцати месяцев положительных изменений в экономике России ожидают всего 15% опрошенных (в IV квартале 2015г. – 16 %). Доля негативных оценок увеличилась до 41% (в IV квартале 2015г. - 37%).

С учетом имеющихся негативных тенденций, а также внутренних и внешних противоречий, выразившихся в кризисных проявлениях общественно политической и экономической жизни общества возникает настоятельная необходимость институциональных преобразований, призванных, прежде всего, обеспечить эффективные политические

решения на основе анализа альтернативных предложений научного и экспертного сообщества.

Одновременно с этим требуется обеспечить инвентаризацию нормативно правовой базы деятельности общественных советов в части обеспечения единообразия их деятельности, а также отбора экспертов.

Надо отметить, что, в целом, у экспертного и научного сообщества не вызывает сомнения, что экспертиза в настоящий момент востребована государственными институтами и является важным условием для подготовки и принятия решений на государственном уровне, в том числе в рамках законодательных и административных актов.

Однако работа, проводимая экспертами, не всегда востребована руководителями при принятии политических решений ввиду их, прежде всего, неоднозначности, а также рисков, возникающих после принятия решения.

Целесообразно отметить, что под понятием экспертиза понимается рассмотрение какого-либо вопроса экспертами для вынесения заключения и, в сущности, она представляет собой процесс исследования и оценки вопроса, требующего специальных знаний, с целью получения необходимой достоверной информации для формирования мотивированного и профессионального заключения (положительного или отрицательного), выработки рекомендаций для принятия квалифицированно обоснованного управленческого решения [7].

С учетом появления различных научных школ, а также развития направлений изучения общественных отношений понятие экспертизы претерпело значительные изменения.

В частности, в рамках изучения процессов принятия политических решений, а также политики в целом под политической экспертизой понимается одна из системных разновидностей экспертизы (наряду с экспертизой научно-технической, экологической и т.д) [2].

Исходя из данного определения, объектом политической экспертизы выступает, прежде всего, существующая в той или иной сфере жизни общества политическая ситуация (в целом или в отдельных ее аспектах и проблемных составляющих).

Предметное же поле и функции политической экспертизы в общем виде рассматривались различными учеными и экономистами (В.А. Мау, Е.Г. Ясин, А.А. Яковлев, В.М. Полтерович и др.), отмечающих, что с точки зрения социальной и политической институционализации данного процесса, она направлена на обеспечение властных управленческих вопросов с использованием аналитической информации и практических

рекомендаций, позволяющими максимально учесть и снизить возможные риски в процессе принятия конкретных политических решений при реализации общего курса внутренней и внешней политики государства.

Вместе с тем, по мнению автора, политическая экспертиза является не только источником получения достоверной информации, требующей специальной подготовки и наличия профессиональных знаний, но она также является важнейшей составляющей управленческого процесса.

Нельзя не учитывать и то, что политическая экспертиза и управление представляют собой единый целостный процесс, который трудно представить без экспертной деятельности, получающей свое завершение в виде принятия управленческого решения, а затем и его реализации.

В силу этого политическое управление без экспертного анализа и оценки выявленной проблемы лишено конкретных, обоснованных путей и способов разрешения проблемных ситуаций. Неслучайно одно из определений политики таково: это процесс, посредством которого властвующие группы принимают решения относительно возникающих проблем [1].

При этом любые политические решения могут привести к множеству последствий, аналитически взвесить и учесть которые не представляется возможным хотя бы потому, что такая процедура предполагает определение точного «веса» каждого задействованного фактора и фиксацию позиции в системе внутренних взаимообусловленностей изучаемого объекта.

В современном мире в последние годы возрос спрос на экономическую экспертизу и аналитику. Органы государственной власти при принятии политических решений все больше и больше обращаются к мнениям экспертов. К началу 2000-х в России сформировался ряд сильных экспертных центров, работали в атмосфере конкуренции на фоне появления госзаказов и финансирования от бизнеса.

Следует отметить, в основном заказчиками аналитических услуг в России являются федеральные ведомства [10].

В этой связи заметнее стало воздействие экспертизы как института общественно-государственной деятельности на принятие политических решений, тем самым видится повышение доверия к власти.

По мнению Президента Российской Федерации В.В.Путина (выступление на открытии пленарного заседания конференции «Форум действий» Общероссийского общественного движения «НАРОДНЫЙ ФРОНТ «ЗА РОССИЮ»), «процесс принятия управленческих, законодательных решений

стал более открытым» и соответственно политическая система страны, здесь большую роль сыграло публичное обсуждение многих важных вопросов» [11].

В последние годы в России активно создаются разнообразные формы дискуссионных площадок: общественные слушания, круглые столы, выездные заседания, пленарные заседания, в рамках которых рассматриваются наиболее значимые вопросы развития страны и гражданского общества.

Основными факторами такого активного процесса организации дискуссионных площадок стали и кризис 2008-2009 гг., и кризис 2014-2016 гг. В результате возобновился спрос на аналитику, в частности была предпринята разработка программы развития страны на период до 2020 года - доклад «Стратегия-2020», подготовленный по поручению Правительства Российской Федерации в 2011 году [12].

Правительством Российской Федерации и экспертным сообществом во главе с НИУ ВШЭ и РАНХиГС были созданы экспертные группы по самым разным направлениям социально-экономического развития страны – от пенсионной реформы до преодоления транспортной разобщенности, от реформирования общественного сектора до векторов социально-экономической интеграции на постсоветском пространстве России. В документе представлены меры по реформированию образования, здравоохранения, рынка труда, жилищной политики, налогового сектора и т.д. Эксперты доклада «Стратегия-2020» подготовили сценарии развития макроэкономической ситуации в России и в мире, в которых представили основные приоритеты экономического развития на ближайшее десятилетие.

В условиях нынешнего социально-экономического кризиса в 2015 году предусмотрена разработка нового варианта одного из основополагающих документов стратегического планирования – стратегии социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года в соответствии Федеральным законом от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации». Данная стратегия должна стать продолжением предшествующих этапов деятельности органов государственной власти.

Говоря о стратегиях социально-экономического развития Российской Федерации, следует отметить работу экспертов Центра стратегических разработок над более ранней программой социально-экономического развития Российской Федерации на период 2000 - 2010 («Стратегия-2010»). В документе были сформулированы меры по реформированию не только экономической и социальной политики, но и государственной власти. Основные направления социально-экономической политики Правительства

Российской Федерации, предложенные экспертами, стали идеологической основой всех последующих концептуальных документов Правительства - планов действий и среднесрочных программ.

Также одним из механизмов открытого государственного управления в 2012 году является создание системы «Открытое правительство».

Система «Открытое правительство» занимается обеспечением доступной экспертизы, вовлечением гражданского общества и бизнеса в принятии государственных решений. При этом важнейшими его приоритетами стали:

- повышение информационной открытости и «понятности» действий органов власти;
- предоставление открытых данных;
- обеспечение прозрачности и подотчетности государственных расходов, закупок и инвестиций; реализация эффективной системы общественного контроля.

Помимо этого создано Общероссийское общественное движение «НАРОДНЫЙ ФРОНТ «ЗА РОССИЮ» и ранее Общественная палата Российской Федерации, которые также являются инструментом «общения» государства с обществом.

При принятии политических решений органы государственной власти также нуждаются в экспертных оценках и комментариях для проведения экспертизы общественно значимых законопроектов.

Для решения актуальных вопросов ими создаются общественные советы (в соответствии с частью 2 статьи 20 Федерального закона от 4 апреля 2005 г. № 32-ФЗ «Об Общественной палате Российской Федерации»), в состав которых входят эксперты, заинтересованные лица, принимающие участие в коллективных обсуждениях законопроектов, планов, прогнозов и вариантов решения проблемных ситуаций.

Одним из ярких примеров такого эффективного контакта органов государственной власти с экспертным сообществом, в частности, с бизнесом-сообществом, и введения изменений в бизнес-среде явилась разработка планов мероприятий по улучшению инвестиционного климата в Российской Федерации. Правительство Российской Федерации, отвечая на запросы бизнес-сообщества, утвердило «дорожные карты» - планы мероприятий по улучшению инвестиционного климата в рамках Национальной предпринимательской инициативы (НПИ) [13].

За период 2012 — 2014 год Правительством Российской Федерации были утверждены и вступили в действие одиннадцать «дорожных карт».

При этом работа по мониторингу и контролю реализации планов мероприятий («дорожных карт») НПИ возложена на АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», и

данная работа Агентства очень показательна в этом направлении.

Агентством проводилась работа по выявлению, анализу и подготовке к масштабированию лучших результатов исполнения «дорожных карт» по условиям ведения бизнеса в России, о чем ежемесячно готовились соответствующие отчеты Министерством экономического развития Российской Федерации.

Созданные механизмы, в целом, отражены в отчетах представителей федеральных органов исполнительной власти, отвечающим за реализацию «дорожных карт».

Помимо этого в качестве критериев эффективности «дорожных карт» используются международные рейтинги, включая рейтинг Doing Business, формируемый Всемирным банком [14].

Целевым показателем реализации «дорожных карт» является вхождение России в топ-20 стран по инвестиционному климату к 2018 году в соответствии с Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике».

Следует отметить достижения технологического лидерства российской экономики в данном рейтинге, по результатам 2012 года Россия заняла в нем 112-е место, в 2015 году поднялась уже до 51 места из 189 стран, а в 2016 году позиция России в рейтинге Doing Business составила 40-е место.

Благодаря созданным институтам происходит взаимодействие граждан с органами государственной власти и местного самоуправления.

Относительно других проектов Президент Российской Федерации В.В. Путин в своем Послании Федеральному Собранию подчеркивал следующее: «Считаю, что все законопроекты, ключевые государственные решения, стратегические планы должны проходить гражданское, так называемое «нулевое», чтение с участием некоммерческих организаций, других институтов гражданского общества. Как при федеральных, так и при региональных органах исполнительной власти необходимо создавать общественные советы. Конечно, во многих органах власти они уже есть, но не везде. И самое главное, они не должны быть формальным придатком и декоративной структурой, а призваны выступать в роли экспертов, а порой и конструктивных оппонентов ведомств, быть активными участниками системы противодействия коррупции». Всё, что заявлено, должно исполняться без всяких оговорок, ссылок и ведомственных толкований. В этом главная, самая весомая задача власти.

При наличии широкой общественной дискуссии будет обеспечен баланс интересов разных социальных групп, органам власти легче будет учитывать

проблемы различных слоев общества, и, тем самым, будет укрепляться доверие людей к власти, будет расти активность граждан и их стремление внести свой вклад в развитие страны» [15].

Тем не менее, в современных условиях обостряется критика властей за невнимание и игнорирование интересов, запросов потребностей граждан, гражданских институтов. Особое внимание обращается на наличие глубоких изъянов в государственном управлении, по-прежнему базирующемся на иерархической системе взаимодействия власти и общества, иллюзорных представлениях о том, «что рынок все отрегулирует» [4].

Но все же основные ориентиры российской власти останутся прежними – политическая прозрачность и оценка, которые возможно осуществить за счет взаимного общения государства и общества с использованием вышеперечисленных форм взаимодействия и организации новых проектов и схем сотрудничества.

Россия в настоящее время находится на этапе неопределенности из-за сложившейся внешнеполитических факторов, которые вызваны введением санкций со стороны ряда государств, что создает неблагоприятную ситуацию внутри нашей страны. Особенно такая обстановка наводит на российский бизнес депрессивное настроение [5].

Положительным вектором действий при сложившихся внешнеполитических факторах будет совместная и согласованная работа предпринимателей-практиков, бизнес-консультантов, отраслевых экспертов с представителями органов государственной власти, позволяющая решить многие системные проблемы.

Вышеизложенное свидетельствует, что в стране сформированы необходимая нормативно-правовая и методическая база, регулирующая институциональные основы политической экспертизы, а также экспертного сопровождение принятия политических решений, которые с учетом сложившихся политических и экономических реалий требуется привести в соответствии общественными потребностями.

Литература:

1. Дегтярев А.А. Принятие политических решений: учебное пособие. М.: КДУ, 2004. 416 с.
2. Еленский А.В. Политическая экспертиза: генезис, понятие и когнитивные возможности // Вопросы философии. 2011. № 2. С. 57-69.
3. Литвак Б.Г. Экспертные технологии в управлении: учебное пособие, 2-е изд., испр. и доп. М.: Дело, 2004. 400 с.

4. Михеев В.А. Институты гражданского общества в политике и государственном управлении // Власть. 2015. № 4. С. 53-57.
5. Макарычев А.С. Государства, экспертные сообщества и режимы знания-власти // Политическая наука. 2015. № 3. С. 9-26.
6. Тавадов Г.Т. Политология: учебник. 3-е изд., испр. М.: Омега-Л, 2012. 371 с.
7. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. 4-е изд., дораб. М.: ИТИ Технологии, 2006. 944 с.
8. Хрусталева М.А. Анализ международных ситуаций и политическая экспертиза: очерки теории и методологии: учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2015. 206 с.
9. Официальный сайт Росстата [электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения 20.05.2016).
10. Яковлев А. Экспертные центры нуждаются в стратегии развития, [электронный ресурс]. URL: <https://iq.hse.ru/news/177668938.html> (дата обращения 30.04.2016).
11. Конференция Народного фронта «Форум действий» 05.12.2013 [электронный ресурс]. URL: <http://onf.ru/2013/12/05/vladimir-putin-otmetil-pozitivnoe-vozdejstvie-onf-na-protsess-prinyatiya-politicheskikh-reshenij-v-strane/> (дата обращения 30.04.2016).
12. Официальный сайт экспертных групп по обновлению «Стратегии – 2020» [электронный ресурс]. URL: <http://2020strategy.ru/news> (дата обращения 30.04.2016).
13. Официальный сайт АНО Агентства стратегических инициатив [электронный ресурс]. URL: <http://www.asi.ru/npi> (дата обращения 11.05.2016).
14. Официальный сайт Рейтинга экономик - Doing Business - Всемирного Банка [электронный ресурс]. URL: <http://russian.doingbusiness.org> (дата обращения 11.05.2016).
15. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 12 декабря 2013 года [электронный ресурс]. В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

References:

1. Degtyarev A.A. Political decision-making: tutorial. M.: KDU, 2004. 416 p.
2. Elenskiy A.V. Political expertise: genesis, concept and cognitive capabilities // Voprosy filosofiyi. 2011. № 2. P. 57-69.
3. Litvak B.G. Expert technologies in management: tutorial, 2nd ed., corr. and revised. M: Delo, 2004. 400 p.
4. Mikheyev V.A. Institutions of civil society in policy and governance // Vlast. 2015. № 4. P. 53-57.

5. Makarychev A.S. States, expert communities and modes of knowledge-power // *Politicheskaya nauka*. 2015. № 3. P. 9-26.
6. Tavador G.T. Political science: tutorial. 3-d ed., corr. M.: Omega-L, 2012. 371 p.
7. Ozhegov S.I. Dictionary of the Russian language. 4th ed., updated. M.: ITI Technology, 2006. 944 p.
8. Khrustalev M.A. Analysis of international situations and political expertise: essays on theory and methodology: tutorial for high schools. M: Aspect Press, 2015. 206 p.
9. Official Website of the GKS [e-resource]. URL: <http://www.gks.ru> (date of reference 20.05.2016).
10. Yakovlev A. Expert centres need development strategies [e-resource]. URL: <https://iq.hse.ru/news/177668938.html> (date of reference 30.04.2016).
11. Conference of the Russian national front "Action Forum" 05.12.2013 [e-resource]. URL: <http://onf.ru/2013/12/05/vladimir-putin-otmetil-pozitivnoe-vozdjestvie-onf-na-protsess-prinyatiya-politicheskikh-reshenij-v-strane> (date of reference 30.04.2016).
12. Official website of expert groups on updating "Strategy – 2020" [e-resource]. URL: <http://2020strategy.ru/news> (date of reference 30.04.2016).
13. The official website of Agency for strategic initiatives [e-resource]. URL: <http://www.asi.ru/npi> (date of reference 11.05.2016).
14. Official website of the Ranking of economies - Doing Business - World Bank [e-resource]. URL: <http://russian.doingbusiness.org> (date of reference 11.05.2016).
15. The message of the President of the Russian Federation to the Federal Assembly of 12 December 2013 [e-resource]. The document has not been published. . Access from ref.-legal system "Consultant Plus".

ВЛАСТНАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛНОМОЧИЙ В СФЕРЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОБОРОНЫ СТРАНЫ

Вербицкая Т.В.

аспирант, преподаватель кафедры конституционного права, Уральский государственный юридический университет (Россия),
620137, Россия, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21, Aquitania-17@ya.ru

УДК 342.5

ББК 67.400.532.22

Цель. Изучение функций, которыми наделены субъекты Российской Федерации по государственному управлению в сфере обеспечения безопасности и обороны, как фактически, так и на основании действующего законодательства.

Методы. На основе сравнительно-исторического исследования отражены функции субъектов Российской Федерации в сфере обеспечения безопасности и обороны, как в настоящее время, так и более ранние временные промежутки. С помощью компаративистики установлены особенности закрепления статуса субъектов федеративных государств, как Российской Федерации, так и зарубежных стран. Функционально-телеологический анализ позволил осуществить классификацию функций субъектов Российской Федерации по государственному управлению в сфере безопасности и обороны страны.

Результаты. Исходя из анализа действующего законодательства, как Российской Федерации, так и зарубежных стран, законодательства субъектов Российской Федерации, юрисдикционной практики высших российских судебных инстанций (прежде всего, Конституционного Суда Российской Федерации), установлены и классифицированы полномочия, которыми фактически обладают субъекты по осуществлению государственного управления в сфере обеспечения безопасности и обороны.

Научная новизна. До настоящего времени не было осуществлено исследований, направленных на изучение властной управленческой деятельности субъектов Российской Федерации по осуществлению функций в сфере обеспечения безопасности и обороны. Между тем, имеющиеся пробелы в действующем российском законодательстве в указанной сфере, а также наличие нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, направленных на опосредование управленческого процесса в сфере обеспечения безопасности и обороны нуждаются в научном осмыслении. В данной статье были установлены пробелы действующего федерального законодательства по наделению субъектов Российской Федерации полномочиями в сфере общественной безопасности и предложены пути их устранения. Проанализированы акты субъектов Российской Федерации, направленные на правовое опосредование управленческого процесса в сфере обеспечения субъектами Российской Федерации безопасности и обороны и сформулированы предложения по совершенствованию действующего законодательства. Была осуществлена классификация функций субъектов Российской Федерации по осуществлению государственного управления в сфере безопасности и обороны. Проведен сравнительный анализ закрепления статуса субъектов Российской Федерации и зарубежных стран в области безопасности и обороны, и выявлены образцы правового регулирования, которые могут быть использованы Российской Федерацией для дальнейшего совершенствования действующего законодательства.

Ключевые слова: компетенция субъектов, оборона, безопасность.

POWERFUL ADMINISTRATIVE ACTIVITY OF SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION ON IMPLEMENTATION OF THE PLENARY POWERS IN THE FIELD OF SECURITY AND DEFENCE OF THE COUNTRY

Verbitskaya T.V.

Post graduate student, lecturer of the Constitutional Law Department, the Ural State University of Law (Russia), 21 Komsomolskaia str., Ekaterinburg, 620137, Russia, Aquitania-17@ya.ru

Goal. To study the functions, vested in the constituent entities of the Russian Federation on public administration in the field of security and defense, both in re and on the basis of the existing legislation.

Methods. On the basis of comparative-historical research the author reflected the functions of the constituent entities of the Russian Federation in the field of security and defense, both at present and earlier time intervals. Using comparative studies, the author determined features for docking the status of the subjects of the Federal States, both the Russian Federation and foreign countries. Functional and teleological analysis made it possible to carry out the classification of the functions of the constituent entities of the Russian Federation on public administration in the field of security and defense.

Results. Proceeding from the analysis of the existing legislation, both of the Russian Federation and foreign countries, legislation of the subjects of the Russian Federation, jurisdiction practice of the higher Russian courts (first of all, the Constitutional Court of the Russian Federation), the author determined and classified the powers granted to the subjects exercising the public management in the field of security and defense.

Scientific novelty. To date, no research has been carried out to examine the power of administrative activity of subjects of the Russian Federation on the implementation of the functions in the sphere of security and defense. Meanwhile, the gaps in the existing Russian legislation in this sphere, as well as the availability of normative legal acts of the constituent entities of the Russian Federation aimed at mediation of the management process in the field of security and defense are in need of scientific understanding. In this article, the author identified the gaps existing in the Federal legislation to empower the constituent entities of the Russian Federation with the powers in the area of public security and suggested the ways to address them. The acts of the constituent entities of the Russian Federation aimed at legal mediation management process in sphere of maintenance of subjects of the Russian Federation on security and defense were analyzed and proposals for the improvement of the existing law were formulated.

Keywords: competence of the entities, defense, securitymanagerial discourse in the world. The data obtained in our research may be used in teaching English as a foreign language at the faculties of Economics and Management, as well as the course of intercultural communication.

В соответствии с пунктом м) статьи 71 Конституции Российской Федерации оборона и безопасность относятся к предметам исключительного ведения России; в соответствии с пунктом б) части 1 статьи 72 Конституции общественная безопасность относится к предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов России.

Следует отметить, что субъекты Российской Федерации обладают значительным потенциалом в сфере обеспечения национальной безопасности, особенно такой ее составляющей, как общественная безопасность и гражданская оборона.

Компетенция субъектов РФ в области обеспечения обороны и безопасности страны является комплексной, они участвуют именно в обеспечении национальной безопасности, ее внешней и внутренней составляющей.

На основании Федерального закона от 04.01.1999 N 4-ФЗ "О координации международных и внешнеэкономических связей субъектов Российской Федерации" [1] субъекты РФ участвуют в обеспечении безопасности в международной сфере (например, статья 15 Конституции Республики Башкортостан от 24 декабря 1993 года № ВС-22/15 [2]):

а) в соответствии с частью 2 статьи 10 ФЗ "О координации международных и внешнеэкономических связей субъектов Российской Федерации" субъекты РФ обеспечивают безопасность открытых на их

территории представительств субъектов иностранных федеративных государств и административно - территориальных образований иностранных государств;

б) субъекты РФ участвуют в Конгрессе местных и региональных властей Совета Европы, на которых происходит обмен информацией, возможно заключение соглашений в области обеспечения региональной безопасности;

в) в соответствии со статьей 3 Закона РФ от 01.04.1993 N 4730-1 "О Государственной границе Российской Федерации" [3] субъекты РФ, находящиеся в приграничной зоне, участвуют в обеспечении безопасности государственной границы.

Следует отметить, что наделение субъектов Российской Федерации усеченной международной правосубъектностью вполне соответствует практике распределения предметов ведения и полномочий в зарубежных федеративных государствах. При этом все федерации по критерию фиксации внешнеполитической компетенции делятся на две большие категории. В первую входят федерации, в которых конституционный законодатель полностью лишает составляющие данное государство субъекты федерации (штаты, провинции, земли) возможности наличия международных, в том числе внешнеэкономических связей. К подобным государствам относятся, например, США, Канада,

Бразилия, Австрия. Однако в реальности штаты, провинции, земли в усеченном объеме в пределах предметов ведения, относящихся к их исключительной компетенции, принимают участие в международном взаимодействии. Например, осуществляется сотрудничество между приграничными штатами США и канадскими провинциями по обеспечению экологической безопасности (охране природной среды, использованию водных ресурсов, судоходству на Великих Озерах) по вопросам обеспечения безопасности в приграничной зоне. Австрийские земли принимают участие в сотрудничестве в объединении регионального «Арге Альп» (Альпийское рабочее сообщество), несмотря на то, что Конституция Австрии не уполномочивает земли на самостоятельное осуществление внешнеполитических сношений. Во вторую категорию федераций входят государства, в которых тенденция централизации сферы внешних сношений отражается в усеченном виде. К таким федерациям относятся, например, Федеративная республика Германия (ФРГ), Швейцария.

В сфере общественной безопасности на территории каждого субъекта РФ созданы органы исполнительной власти субъектов РФ, обладающие специальной компетенцией в данной сфере – департаменты, отделы администрации, министерства, цель которых – содействие органам государственной власти РФ от имени субъектов РФ в области обеспечения безопасности указанного вида.

Наиболее ярким примером нормотворчества в данной сфере выступает Закон Республики Башкортостан от 25 марта 2005 года N 173-з «Об обеспечении общественной безопасности в Республике Башкортостан» [4].

В соответствии с указанным законом властным субъектом обеспечения общественной безопасности является Республика Башкортостан (часть 1 статьи 2 данного Закона), посредством деятельности органов как общей компетенции (Президент Республики Башкортостан, Государственное Собрание - Курултай Республики Башкортостан, Правительство Республики Башкортостан, министерства, государственные комитеты), так и специальной компетенции (Межведомственный Совет общественной безопасности Республики Башкортостан, республиканские органы (службы) обеспечивающие отдельные элементы, направления обеспечения общественной безопасности) (статьи 9, 10 данного Закона).

Полномочия Президента Республики Башкортостан в данной сфере можно подразделить на кадровые (формирование Межведомственного Совета общественной безопасности Республики Башкортостан), контрольные (координация

деятельности республиканских органов в данной сфере), регулятивные (принятие решений по вопросам обеспечения общественной безопасности).

Государственное Собрание - Курултай Республики Башкортостан осуществляет нормотворческие (определение приоритетов в данной сфере и осуществление законодательного регулирования указанной сферы общественных отношений) и бюджетные полномочия.

Правительство Республики Башкортостан, министерства, государственные комитеты обеспечивают исполнение законов, в том числе посредством принятия программ, осуществления мероприятий по обеспечению общественной безопасности.

Органы специальной компетенции в данной сфере непосредственно участвуют в обеспечении общественной безопасности в Республике Башкортостан, как в целом, так и в рамках отдельных направлений ее обеспечения.

Невластными субъектами обеспечения общественной безопасности в Республике Башкортостан являются граждане, которые вправе получить разъяснения по поводу ограничений прав человека в рамках обеспечения общественной безопасности (часть 2 статьи 6 Закона).

Объектами обеспечения общественной безопасности являются права и свободы человека, материальные и духовные ценности общества, законность и правопорядок (часть 2 статьи 1 Закона).

Обеспечение общественной безопасности строится на таких принципах, характерных только для данной сферы, как баланс интересов личности, общества и государства и взаимодействие с системами обеспечения общественной безопасности РФ и субъектов РФ (статья 4 Закона).

Механизм обеспечения общественной безопасности – это принятие комплекса мер экономического, политического, организационного и иного характера, соответствующего угрозам общественной безопасности (статьи 3, 8 Закона). Меры могут быть классифицированы по временному критерию на:

предварительные - прогнозирование угроз общественной безопасности; создание сил и средств обеспечения общественной безопасности;

текущие – выявление угроз общественной безопасности, осуществление комплекса оперативных и долговременных мер по их предупреждению и нейтрализации; поддержание в готовности сил и средств обеспечения общественной безопасности; управление силами и средствами обеспечения общественной безопасности в повседневных условиях и при чрезвычайных ситуациях; выполнение

соглашений заключенных органами государственной власти Республики Башкортостан с органами государственной власти субъектов Российской Федерации;

последующие - осуществление системы мер по восстановлению нормального функционирования объектов общественной безопасности на территориях, пострадавших в результате возникновения чрезвычайной ситуации.

Далее, обратимся к анализу компетенции субъектов России в сфере обеспечения обороны, которая во взаимосвязи с безопасностью нацелена на обеспечение защищенности народа посредством преодоления угроз. Необходимо отметить, что фактически компетенция субъекта РФ в данной сфере превентивной функцией не ограничивается в силу того, что в Концепции общественной безопасности РФ не отражены полномочия субъектов РФ. Они могут и оказывают информационное содействие, в том числе в рамках оперативного выявления и сообщения об угрозе национальной безопасности вследствие их приближенности к населению и, соответственно, более глубокого ознакомления со спецификой обстановки.

В Постановлении от 31.07.1995 N 10-П по делу «О проверке конституционности Указа Президента Российской Федерации от 30 ноября 1994 года № 2137 "О мероприятиях по восстановлению конституционной законности и правопорядка на территории Чеченской Республики", Указа Президента Российской Федерации от 9 декабря 1994 года № 2166 "О мерах по пресечению деятельности незаконных вооруженных формирований на территории Чеченской Республики и в зоне осетино-ингушского конфликта", постановления Правительства Российской Федерации от 9 декабря 1994 года № 1360 "Об обеспечении государственной безопасности и территориальной целостности Российской Федерации, законности, прав и свобод граждан, разоружения незаконных вооруженных формирований на территории Чеченской Республики и прилегающих к ней регионов Северного Кавказа", Указа Президента Российской Федерации от 2 ноября 1993 года № 1833 "Об Основных положениях военной доктрины Российской Федерации" [5] Конституционный Суд РФ указывает на недопустимость создания собственных воинских формирований субъекта [6, с. 56].

Однако ранее субъекты были наделены гораздо большим объемом полномочий.

В СССР Местная ПВО была создана 04.10.1932. С указанного времени силы обеспечения гражданской обороны включали в себя войска гражданской обороны, а также гражданские организации гражданской обороны.

1 февраля 1944 года Верховный Совет СССР

принял Закон о создании войсковых формирований союзных республик и о преобразовании Народного Комиссариата Обороны (в дальнейшем – Министерство Вооруженных Сил) из общесоюзного в союзно-республиканский орган (иными словами, были созданы вооруженные формирования на территории субъектов СССР) [7, с. 115].

В 1961 году Местная ПВО была преобразована в ГО СССР, созданы штабы ГО, что соответствовало практике правового регулирования данной сферы общественных отношений со стороны зарубежных государств [8; 9, с. 168].

Далее институт гражданской обороны получил свое развитие благодаря принятию Дополнительных Протоколов к Женевским конвенциям 1949 года [10]. В указанных нормативных актах отражено, что гражданская оборона носит гуманитарный характер – принимает все необходимые меры для защиты населения от опасностей и ликвидации последствий вооруженных конфликтов.

Силы гражданской обороны формируются по военному образцу, сотрудничают с составом вооруженных сил (гражданские организации гражданской обороны), находятся под командованием вооруженных сил (войска гражданской обороны), вследствие чего могут носить оружие с целью поддержания порядка или самообороны [11, с. 56] (статьи 61-65 I Дополнительного Протокола к Женевским Конвенциям) [12, с. 54-55].

В соответствии с Федеративным договором от 31 марта 1992 года [13] такие субъекты РФ, как республики обладали большим объемом полномочий в сфере введения чрезвычайного положения как специального режима института обороны: «В случае, если чрезвычайное положение вводится на территории республики в составе Российской Федерации, необходимо предварительное согласие органов государственной власти республики» (статья 4 Федеративного Договора).

В настоящее время субъекты РФ участвуют исключительно в осуществлении гражданской обороны. В соответствии со статьей 6 Федерального закона от 31.05.1996 N 61-ФЗ "Об обороне" [14] Правительство РФ осуществляет руководство мобилизационной подготовкой, в том числе органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления и организаций независимо от форм собственности, транспорта, коммуникаций и населения страны [15, с. 4].

Статьей 8 указанного Федерального закона «Об обороне» также наделяет органы исполнительной власти субъектов полномочиями в сфере обеспечения гражданской обороны, которые могут быть классифицированы по временному критерию:

а) предварительные:

планирование - разработка и реализация планов гражданской обороны по защите населения; планирование мероприятий по подготовке к эвакуации населения, материальных и культурных ценностей в безопасные районы, их размещению, развертыванию лечебных и других учреждений, необходимых для первоочередного обеспечения пострадавшего населения; планирование мероприятий по поддержанию устойчивого функционирования организаций в военное время

техническое и кадровое обеспечение - поддержка в состоянии готовности сил и средств гражданской обороны, в том числе систем коммуникации; организация подготовки и обучения населения в области гражданской обороны;

материальное обеспечение - создание и содержание в целях гражданской обороны запасов материально-технических, продовольственных, медицинских и иных средств

б) текущие - организация проведения мероприятий по гражданской обороне; полномочия информационного характера - обеспечение своевременного оповещения населения, в том числе экстренного оповещения населения, об опасностях, возникающих при ведении военных действий или вследствие этих действий, а также об угрозе возникновения или о возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера

в) последующие - ликвидация последствий военных действий силами гражданской обороны.

Далее, в силу пункта а) части 2 статьи 21 Федерального закона от 06.10.1999 N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" [16] высший исполнительный орган государственной власти субъекта Российской Федерации осуществляет в пределах своих полномочий меры по реализации, обеспечению и защите прав и свобод человека и гражданина, охране собственности и общественного порядка, противодействию терроризму и экстремизму, борьбе с преступностью. Иных упоминаний наличия у органов государственной власти субъектов Российской Федерации компетенции в сфере обеспечения общественной безопасности нет ни в федеральном законодательстве, ни в Концепции общественной безопасности. Исходя из анализа вышеприведенных норм Федерального закона «Об обороне», законодательства субъектов России, посвященного общественной безопасности, можно сделать вывод о том, что фактически термины «общественная безопасность» и «гражданская оборона» в части определения компетенции субъектов

Российской Федерации в данной сфере понимаются в качестве синонимичных.

Аналогичные нормы содержатся и в конституционном праве практически всех зарубежных стран, исключением Швейцарии, которая не запрещает субъектам иметь свои собственные вооруженные силы, исходя из статьи 52 Союзной конституции Швейцарии [17], а также опыта Объединенных арабских эмиратов, наделенных правом создавать вооруженные силы, которые в состоянии вести оборонительную войну в случае возникновения вооруженного конфликта, при этом возможна помощь и со стороны федеральных вооруженных сил [18]. В Федеративной республике Германия в период введения состояния обороны земли могут самостоятельно использовать вооруженные силы пограничной охраны, если компетентные органы государственной власти ФРГ не могут осуществить требуемые меры для устранения возникшей опасности, и, исходя из обстоятельств (интенсивности вооруженного конфликта), требуется осуществление немедленных самостоятельных действий в отдельных местностях [19].

Следует отметить, что субъекты РФ также принимают участие в обеспечении социальной защиты ветеранов – военнослужащих. Самый яркий пример - Закон Республики Башкортостан от 13.10.1994 N BC-25/38 "О ветеранах войны, труда и Вооруженных Сил".

Исходя из изложенного, можно сформулировать следующие рекомендации по совершенствованию потенциала субъектов России по обеспечению государственного управления в сфере безопасности и обороны. Во-первых, исходя из опыта субъектов Российской Федерации по осуществлению государственного управления в сфере обеспечения безопасности и обороны, необходимо ввести в перечень полномочий органов государственной власти субъектов, содержащийся в части 2 статьи 26.3 Федерального закона от 06.10.1999 N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", создание органов обеспечения общественной безопасности субъектов Российской Федерации, выполняющих функции коллегиального совещательного органа, в компетенцию которого будет входить выявление угроз общественному порядку и безопасности в результате мониторинга, разработку программ по совершенствованию системы обеспечения общественной безопасности на территории субъекта Российской Федерации, в том числе посредством предотвращения возникновения угроз общественной безопасности, взаимодействие с территориальными органами Министерства внутренних дел Российской Федерации, обмен опытом в области обеспечения

общественной безопасности с государственными органами других субъектов Российской Федерации, выполняющих аналогичные функции. Во-вторых, необходимо внести изменения в часть 2 статьи 10 ФЗ "О координации международных и внешнеэкономических связей субъектов Российской Федерации" и прямо сформулировать функцию субъектов Российской Федерации по обеспечению безопасности открытых на их территории представительств субъектов иностранных федеративных государств и административно-территориальных образований иностранных государств.

Субъектам Российской Федерации с точки зрения обеспечения социальной стабильности важно совершенствовать систему государственного управления в части социальной защиты ветеранов-военнослужащих на основе правового опыта Республики Башкортостан.

Таким образом, фактически субъекты РФ являются полноправными участниками обеспечения как внешней, так и внутренней составляющей национальной безопасности, а также гражданской обороны, их роль значительна, во-первых, в дополнении полномочий органов государственной власти РФ, органов местного самоуправления, содействия данным органам власти, во-вторых, в области осуществления превентивной функции, а также участия в недопущении возникновения политических, социальных, экономических, экологических угроз, что необходимо в полной мере учесть федеральному законодателю посредством дополнения указанными полномочиями части 2 статьи 26.3 Федерального закона от 06.10.1999 N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" на основе анализа, в том числе, нормативного регулирования данной сферы субъектов Российской Федерации.

Литература:

1. О координации международных и внешнеэкономических связей субъектов Российской Федерации: Федеральный закон от 04 января 1999 г. № 4-ФЗ (в ред. от 13 июля 2015 г.) // Российская газета. 1999. 1 января.
2. Конституция Республики Башкортостан от 24 декабря 1993 года № ВС-22/15 (в ред. от 04 марта 2014 г.) // Известия Башкортостана. 1994. 6 января.
3. О Государственной границе Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 01 апреля 1993 г. N 4730-1 (в ред. от 15 июля 2016 г.) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. N 17. Ст. 594.
4. О ветеранах войны, труда и Вооруженных Сил: Закон Республики Башкортостан от 13 октября 1994 г. N ВС-25/38 [электронный ресурс]. URL: http://mintrudrb.ru/upload/docs/zakon_25.38.pdf (дата обращения 13.09.2016).
5. О проверке конституционности Указа Президента Российской Федерации от 30 ноября 1994 года № 2137 "О мероприятиях по восстановлению конституционной законности и правопорядка на территории Чеченской Республики", Указа Президента Российской Федерации от 9 декабря 1994 года № 2166 "О мерах по пресечению деятельности незаконных вооруженных формирований на территории Чеченской Республики и в зоне осетино-ингушского конфликта", постановления Правительства Российской Федерации от 9 декабря 1994 года № 1360 "Об обеспечении государственной безопасности и территориальной целостности Российской Федерации, законности, прав и свобод граждан, разоружения незаконных вооруженных формирований на территории Чеченской Республики и прилегающих к ней регионов Северного Кавказа", Указа Президента Российской Федерации от 2 ноября 1993 года № 1833 "Об Основных положениях военной доктрины Российской Федерации": Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 31 июля 1995 г. № 10-П // Собрание законодательства РФ. 1995. № 33. Ст. 3424.
6. Ефремов А.В. О разрешении Конституционным Судом Российской Федерации вопросов конкуренции между такими конституционными ценностями, как обеспечение обороны страны и безопасности государства (публичный интерес) и право на труд, право на получение образования (частный интерес) // Право в Вооруженных Силах – Военно-правовое обозрение. 2015. № 6. С. 56-59.
7. Авакьян С.А. Конституционное право России. Учебный курс: учеб пособие: в 2 т. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2010. 567 с.
8. Гражданская оборона. Официальный сайт Министерства обороны Российской Федерации [электронный ресурс]. URL: <http://encyclopedia.mil.ru/encyclopedia/dictionary/details.htm?id=5682@morfDictionary> (дата обращения 13.09.2016).
9. Сорокин А.В. Зарубежный опыт применения аутсорсинга в сфере обороны и военной безопасности // Военное право. 2014. № 2. С. 168-188.
10. Дополнительные Протоколы к Женевским конвенциям от 12 августа 1949 года, касающиеся защиты жертв международных и немеждународных вооруженных конфликтов от 8 июня 1977 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.icrc.org/rus/resources/documents/misc/6lkb3l.htm> (дата обращения 13.09.2016).
11. Попов К.И. Необходимая оборона: право или обязанность военнослужащих? // Военное право. 2012. № 2. С. 53-57.

12. Кудашкин А.В. Правовое регулирование статуса военной службы в Российской Федерации: диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. М., 2003. 402 с.
13. Федеративный договор: документы. Комментарий / Под ред. Абдулатипова Р.Г., Болтенковой Л.Ф., Жукова Г.С. и др. М., 1994. 567 с.
14. Об обороне: Федеральный закон от 31 мая 1996 г. N 61-ФЗ (в ред. от 15 июля 2016 г.) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 23. Ст. 2750.
15. Корякин В.М. Новая структура органов, созданных для обеспечения обороны страны, и органов, в которых предусмотрена военная служба // Право в Вооруженных Силах – Военно-правовое обозрение. 2014. № 8. С. 2-5.
16. Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации: Федеральный закон от 06 октября 1999 г. N 184-ФЗ (в ред. от 03 июля 2016 г.) // Собрание законодательства РФ. 1999. № 42. Ст. 5005.
17. Союзная конституция Швейцарии от 18 апреля 1999 года [электронный ресурс]. URL: /http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/swiss/swiss--r.htm (дата обращения 13.09.2016).
18. Конституция Объединенных арабских эмиратов от 2 декабря 1971 г. [электронный ресурс]. URL: /http://worldconstitutions.ru/?p=622 (дата обращения 13.09.2016).
19. Основной закон Федеративной республики Германия от 3 мая 1949 года [электронный ресурс]. URL: http://lawers-ssu.narod.ru/subjects/constzs/germany.htm (дата обращения 13.09.2016)
20. legality, law and order on the territory of the Chechen Republic”, the Decree of the President of the Russian Federation dated December 9, 1994, № 2166 "On the measures to prevent the activities of illegal armed groups on the territory of the Chechen Republic and the Ingush-Ossetia conflict zone”, the Decision of the Government of the Russian Federation dated December 9, 1994, № 1360 "On ensuring national security and territorial integrity of the Russian Federation, the rule of law, the rights and freedoms of citizens, disarmament of illegal armed groups on the territory of the Chechen Republic and adjacent regions of the Northern Caucasus", Decree of the President of the Russian Federation dated November 2, 1993, № 1833 “On the Major provisions of the military doctrine of the Russian Federation”: the Decision of the Constitutional Court of the Russian Federation dated July 31, 1995 № 10-P // Sobraniye zakonodatelstva RF. 1995. № 33. Art. 3424.
21. Yefremov A.V. On resolving by the Constitutional Court of the Russian Federation competition issues between constitutional values such as ensuring the defense and security of the State (public interest) and the right to work, the right to education (private interest) // Pravo v Vooruzhen-nikh Silakh – Voenno-pravovoye obozreniye. 2015. № 6. P. 56-59.
22. Avakyan S.A. Constitutional law in Russia. Training course: tutorial: in 2 v. The 4d ed., revised and added. M.: INFRA-M, 2010. 567 p.
23. Civil defense. Official website of the Ministry of defense of the Russian Federation [e-resource]. URL: /http://encyclopedia.mil.ru/encyclopedia/dictionary/details.htm?id=5682@morfDictionary (date of reference 13.09.2016).
24. Sorokin A.V. Foreign experience of applying outsourcing services in the sphere of defense and military security // Voennoye pravo. 2014. № 2. P. 168-188.
25. Additional Protocols to the Geneva Conventions dated August 12, 1949, regarding the protection of victims of international and non-international armed conflicts dated June 8, 1977 [e-resource]. URL: http://www.icrc.org/rus/resources/documents/misc/6lkb3l.htm (date of reference 13.09.2016).
26. Popov K.I. Self-defense: Is it a right or obligation for military people? // Voennoye pravo. 2012. № 2. P. 53-57.
27. Kudashkin A.V. Legal regulation of the status of military service in the Russian Federation: Doctor’s Dissertation (Law). M., 2003. 402 p.
28. Federal contract documents. Comments / Edited by Abdulatipov R.G., Boltenkova L.F., Zhukova G.S., etc. M., 1994. 567 p.
29. On defense: Federal law dated May 31, 1996. № 61-FZ (as amended on July 15, 2016) // Sobraniye zakonodatelstva RF. 1996. № 23. Art. 2750.
30. Koryakin V.M. New structure of the bodies established to ensure national defense, and the bodies that provided

References:

1. On coordination of international and foreign economic relations of the subjects of the Russian Federation: Federal law dated January 4, 1999 № 4-FZ (as amended on July 13, 2015) // Rossiyskaya Gazeta. January 1, 1999.
2. The Constitution of the Republic of Bashkortostan dated December 24, 1993, № VS-22/15 (as amended on March 04, 2014) // Izvestiya Bashkortostana. January 6, 1994.
3. On the State border of the Russian Federation: the Law of the Russian Federation dated April 1, 1993 № 4730-1 (as amended on July 15, 2016) // Vedomosti SND and VS RF. 1993. № 17. Art. 594.
4. On Veterans of War, Labor and Armed Forces: the Law of the Republic of Bashkortostan dated October 13, 1994 № VS-25/38 [e-resource]. URL: /http://mintrudrb.ru/upload/docs/zakon_25.38.pdf (date of reference 13.09.2016).
5. On verification of constitutionality of the Decree of the President of the Russian Federation dated November 30, 1994, № 2137 “On the measures to restore constitutional



Вербицкая Т.В..

- military service // *Pravo v Vooruzhennikh silakh – Voenno-pravovoye obozreniye*. 2014. № 8. P. 2-5.
16. On general principles of organization of legislative (representative) and executive bodies of State power of the constituent entities of the Russian Federation: Federal law dated October 6, 1999 № 184-FZ (as amended on July 03, 2016) // *Sobraniye zakonodatelstva RF*. 1999. № 42. Art. 5005.
17. The Federal Constitution of Switzerland dated April 18, 1999 [e-resource]. URL: [/http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/swiss/swiss--r.htm](http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/swiss/swiss--r.htm) (date of reference 13.09.2016).
18. The Constitution of the United Arab Emirates dated December 2, 1971 [e-resource]. URL: [/http://worldconstitutions.ru/?p=622](http://worldconstitutions.ru/?p=622) (date of reference 13.09.2016).
19. The Basic Law of the Federal Republic of Germany dated May 3, 1949 [e-resource]. URL: <http://lawyers-ssu.narod.ru/subjects/constzs/germany.htm> (date of reference 13.09.2016)

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТАРИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЙ РАЗВИТИЯ ОТРАСЛЕЙ ОПК

Медведев А.А.

старший научный сотрудник центра статистических наблюдений и аналитических исследований промышленности,
Центральный научно-исследовательский институт судостроительной промышленности «Центр» (Россия), 123242, Россия,
г. Москва, ул. Садовая - Кудринская, д. 11, стр. 1, amedvedev@cniicentr.ru

УДК 338.45:623

ББК 65.305.04

Цель. Данная статья посвящена совершенствованию инструментария по реализации стратегий развития отраслей ОПК с целью минимизации влияния факторов, замедляющих разработку и исполнение программных документов.

Методы. Для решения задач, раскрывающих цель исследования, был использован метод моделирования на основе анализа исходной информации. Задачи, рассматриваемые в статье, носят практический характер.

Научная новизна. В рамках инструментария рассмотрены следующие вопросы, влияющие на результат реализации стратегий развития отраслей ОПК: наличие экспертного резерва из которого формируется рабочая группа, налаженная система взаимодействия между членами рабочей группы, количество квалифицированных специалистов в отрасли и их подготовка. Основное внимание уделено процессу формирования экспертного резерва и профессиональному составу его участников.

Результаты. Обоснована необходимость и представлены направления совершенствования инструментария по реализации стратегий развития отраслей ОПК. Показано влияние кадровой составляющей на эффективность принятия решений. Рекомендации в рамках данной статьи могут быть применены в практике государственного управления.

Ключевые слова: оборонно-промышленный комплекс, стратегические документы, инструментарий, экспертный резерв, рабочая группа, система подготовки специалистов.

IMPROVED TOOLS FOR REALIZATION OF THE STRATEGIES FOR THE DEVELOPMENT OF THE DEFENSE INDUSTRIAL COMPLEX BRANCHES

Medvedev A.A.

Senior fellow, Center for statistical surveys and analyses of industry, Central Scientific-Research Institute of Shipbuilding Industry
"Center" (Russia), build. 1, 11 Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 123242, amedvedev@cniicentr.ru

Goal. This article is devoted to the improvement of the tools for implementing development strategies in DIC industries in order to minimize the impact of the factors slowing down the development and execution of policy documents.

Methods. To meet the challenges of dealing with the objective of the study the author used a modeling method based on the analysis of the source of information. The tasks discussed in the article are of a practical nature.

Scientific novelty. Within the framework of the tools, the author considered the following issues affecting the result of development strategies of DIC industries: the presence of the expert pool which is used to form a working group, established system of interaction among the members of the working group, the number of qualified professionals in the industry and their training. The author focused on the process of the expert reserve development and professional structure of its members.

Results. The author substantiated the necessity and presented the directions for improving the tools to implement strategies for the development of the DIC branches; demonstrated the influence of the staffing component on the effectiveness of the decision-making process. The recommendations given in this article can be applied in the practice of public administration.

Keywords: defense-industrial complex, strategic documents, tools, working group, expert reserve, system of specialists' training.

Перед оборонно-промышленным комплексом (ОПК) Российской Федерации стоят серьезные задачи по обновлению активной части основных производственных фондов, увеличению конкурентоспособности выпускаемой продукции, формированию сервисной системы по обслуживанию вооружения, военной и специальной техники. Для решения этих задач требуются образованные, компетентные специалисты, хорошо знакомые с возможностями и недостатками процессов хозяйственной деятельности предприятий своей отрасли. При этом эффективность управления человеческими ресурсами оказывает прямое влияние на результаты реализации масштабных проектов в ОПК [1].

В настоящее время развитие ОПК определяется целями и задачами Государственной программы вооружения на 2011-2020 годы, а также Федеральной целевой программы «Развитие оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации на 2011-2020 годы». Руководствуясь основными положениями данных программ, отраслевыми департаментами Минпромторга России при активном участии представителей подведомственных предприятий разрабатываются стратегии развития отраслей оборонной промышленности. В качестве примера можно привести тендер, объявленный в 2015 году Минпромторгом России, на разработку проекта «Стратегии развития промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии до 2030 года и дальнейшую перспективу» (Стратегия-2030) [2]. На очередной плановый период Стратегия-2030 будет являться базовым документом для раз-

работки программ, проектов, планов и мероприятий в регионах, органах государственной власти и интегрированных структурах.

Ниже приводятся некоторые цели и задачи из конкурсной документации по Стратегии-2030, поставленные перед промышленностью обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии:

- значительное наращивание инновационного ресурса организаций на основе результатов прикладных исследований;
- совершенствование организационно-технологической и институциональной структуры отрасли;
- развитие отдельных направлений в области подготовки, переподготовки, повышения квалификации и закрепления кадров, необходимых отрасли для реализации задач по созданию продукции военного назначения на новой технологической основе [3, с. 61-63].

Перед оборонно-промышленным комплексом (ОПК) Российской Федерации стоят серьезные задачи по обновлению активной части основных производственных фондов, увеличению конкурентоспособности выпускаемой продукции, формированию сервисной системы по обслуживанию вооружения, военной и специальной техники. Для решения этих задач требуются образованные, компетентные специалисты, хорошо знакомые с возможностями и недостатками процессов хозяйственной деятельности предприятий своей отрасли. При этом эффективность управления человеческими ресурсами оказывает прямое влияние на результаты реализации масштабных проектов в ОПК [1].

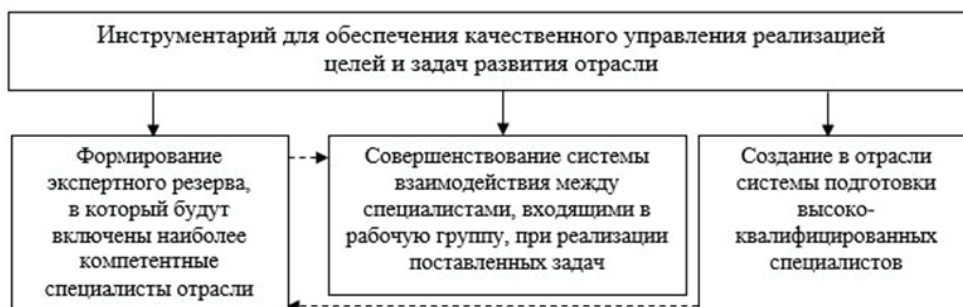


Рис. 1. Основные компоненты инструментария (составлено автором)

В настоящее время развитие ОПК определяется целями и задачами Государственной программы вооружения на 2011-2020 годы, а также Федеральной целевой программы «Развитие оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации на 2011-2020 годы». Руководствуясь основными положениями данных программ, отраслевыми департаментами Минпромторга России при активном участии представителей подведомственных предприятий разрабатываются стратегии развития отраслей оборонной промышленности.

В качестве примера можно привести тендер, объявленный в 2015 году Минпромторгом России, на разработку проекта «Стратегии развития промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии до 2030 года и дальнейшую перспективу» (Стратегия-2030) [2]. На очередной плановый период Стратегия-2030 будет являться базовым документом для разработки программ, проектов, планов и мероприятий в регионах, органах государственной власти и интегрированных структурах.

Ниже приводятся некоторые цели и задачи из курсной документации по Стратегии-2030, поставленные перед промышленностью обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии:

- значительное наращивание инновационного ресурса организаций на основе результатов прикладных исследований;
- совершенствование организационно-технологической и институциональной структуры отрасли;
- развитие отдельных направлений в области подготовки, переподготовки, повышения квалификации и закрепления кадров, необходимых отрасли для реализации задач по созданию продукции военного назначения на новой технологической основе [3, с. 61-63].

Следует отметить, что для достижения поставленных выше целей (которые Следует отметить, что для достижения поставленных выше целей (которые в том числе изменят структуру отрасли) потребуются создание и совершенствование необходимого инструментария (рисунок 1).

Инструментарий позволит оптимизировать разработку, корректировку и отслеживание выполнения стратегии, усовершенствовать процесс управления всей отраслью в целом, а также сведет к минимуму следующие негативные моменты организационного характера:

- небольшой состав специалистов, занятых разработкой стратегии;
- длительный период времени между заседаниями, на которых рассматривается реализация стратегии, негативно влияющий на оперативность принимаемых решений;

– недостаточная скоординированность действий участников разработки и выполнения стратегии при решении текущих вопросов;

– проведение анализа по неполному составу продуктовых направлений отрасли.

Совершенствование инструментария можно представить в виде решения следующих вопросов:

1. Создание экспертного резерва по предложению отраслевого департамента Минпромторга России, участники которого включаются в состав рабочей группы для решения поставленных вопросов.

2. Формирование системы взаимодействия между участниками рабочей группы: ежегодные (ежеквартальные) собрания специалистов для реализации задач развития отрасли, отмеченных в стратегических документах, и решения текущих проблемных моментов.

3. Подготовка специалистов отрасли, разбирающихся в специфике производственно-хозяйственной деятельности предприятий.

Остановимся подробнее на каждом из пунктов, приведенных выше.

Создание экспертного резерва имеет широкое применение. Существует федеральный резерв управленческих кадров, представляющий базу данных высокопрофессиональных и перспективных сотрудников федеральных органов исполнительной власти, государственных органов субъектов Российской Федерации, а также государственных корпораций и организаций, перечень которых определяется Правительством Российской Федерации, рекомендованных в установленном порядке руководителем соответствующего государственного органа и организации.

Федеральный резерв управленческих кадров состоит из 3 уровней:

Высший уровень резерва – руководящий состав государственных органов федерального и регионального уровней, а также государственных корпораций и организаций (предъявляемые требования: управленческий стаж не менее шести лет, возраст до 50 лет).

Базовый уровень резерва – руководители среднего звена государственных органов федерального и регионального уровней, а также государственных корпораций и организаций (предъявляемые требования: управленческий стаж не менее трех лет, возраст до 45 лет).

Перспективный уровень резерва – государственные гражданские служащие, а также сотрудники государственных корпораций и организаций в возрасте до 35 лет [4].

В Минпромторге России проводится работа по использованию возможностей кадрового резерва. Навыки, которыми должны обладать участники кадрового резерва, следующие:

- прогнозирование и планирование деятельности на долгосрочную перспективу с учетом стратегических задач;
- управление коллективом, в том числе обеспечение мотивации, развития подчиненных, навыки формирования команды;
- принятие управленческих решений, в том числе способность обеспечить выполнение командой поставленных целей;
- выполнение аналитической и проектной работы, а также разработки программ развития по вверенному направлению;
- способность обеспечить эффективное взаимодействие с коллегами и руководством [5].

Принципы создания и функционирования кадрового резерва должны использоваться при формировании экспертного резерва отрасли, являющегося частью инструментария.

Создание экспертного резерва может быть представлено следующим образом: отраслевой департамент формирует перечень организаций, оказывающих наибольшее влияние на отрасль с учетом наличия в нем предприятий каждого из продуктовых направлений, а также промышленного и научного секторов. В данные организации в соответствии с утвержденным приказом направляется рассылка с поручением выбрать трех наиболее компетентных работников-представителей. Выбор должен осуществляться в соответствии со следующими критериями:

- работник проработал в отрасли не менее 5 лет;
- направление работы специалиста связано с оценкой состояния дел на предприятии и в отрасли в целом;
- наличие научных работ и рационализаторских предложений является преимуществом.

На предприятия рассылается анкета, содержащая следующие обязательные графы:

- наименование организации (промышленность/наука);

- продуктивное направление,
- По предлагаемым предприятием кандидатурам:
- фамилия, имя, отчество, должность;
 - стаж работы в отрасли;
 - краткое содержание научных работ и рационализаторских предложений.

Рассылку также следует производить в интегрированные структуры и организации, осуществляющие сбор и анализ статистической информации по отрасли. От каждой организации должно быть предложено не менее трех кандидатур в соответствии с критериями.

На основании полученных от предприятий материалов отраслевой департамент ведет базу специалистов, включенных в экспертный резерв (рисунок 2). При этом, не менее 4 человек должно быть представлено в базу самим отраслевым департаментом (с учетом специализации по продуктовым направлениям).

Рабочая группа при создании или расширении может полностью комплектоваться специалистами, включенными в экспертный резерв, что, во-первых, сэкономит время, во-вторых, повысит качество принимаемых решений.

Формирование системы взаимодействия между участниками рабочей группы заключается в налаживании четкого распределения их функций и обязанностей. Ежегодные (при необходимости ежеквартальные) собрания специалистов, включенных в рабочую группу, проводятся для обсуждения реализации задач стратегии развития отрасли и других вопросов. В частных случаях, по обсуждению действий в контуре конкретного продуктового направления приглашаются члены экспертного резерва, компетентные в данном вопросе.

В случае обсуждения вопросов, не требующих личного присутствия членов рабочей группы, может быть организован опрос через средства электронной передачи данных.

Следует отметить, что в долгосрочной перспективе необходима подготовка специалистов, разбирающихся



Рис. 2. Экспертный резерв и участвующие в его формировании предприятия и организации (составлено автором)

в специфике производственно-хозяйственной деятельности предприятий и способных видеть перспективы развития отрасли. На настоящем этапе наиболее осведомлены о состоянии дел в отраслях ОПК работники со стажем более 35 лет, заставшие еще плановую структуру хозяйствования. Улучшение кадрового потенциала является длительным процессом, поэтому начинать развитие специалистов следует с момента получения ими профессионального образования. Средний возраст по отраслям ОПК имеет тенденцию к снижению, а значит необходима передача опыта квалифицированными специалистами молодым (таблица 1).

Обратимся к опыту 1980-х гг. по подготовке кадров для оборонной промышленности, который заключался в обобщении передовых практик ведущих научных организаций и промышленных предприятий ОПК и распространении их через образовательные программы институтов повышения квалификации. Учебные центры на производствах, реализующие краткосрочные программы повышения квалификации, также оказывали большое влияние на профессиональное становление молодых кадров. Подготовка специалистов высшей квалификации велась в основном в специализированных технических вузах. В 1990-х гг. многие технические вузы и учреждения дополнительного профессионального образования, осуществлявшие ранее подготовку кадров только для ОПК, в значительной мере утратили научно-техническую активность [1].

В 2009 году Минпромторгом России была утверждена «Стратегия создания в оборонно-промышленном комплексе системы многоуровневого непрерывного образования на период до 2015 года». В перечень решаемых ею задач вошли обеспечение реализации стратегий развития оборонных отраслей промышленности и федеральных целевых программ, модернизация системы многоуровневой подготовки специалистов, создание условий для улучшения качественного состава кадрового потенциала ОПК и его воспроизводства [7].

Следует отметить, что только хорошо отлаженная

система подготовки специалистов для ОПК способна обеспечить предприятия и организации квалифицированными работниками, способными видеть перспективы развития своих отраслей и осуществлять структурные изменения, отвечающие вызовам времени.

В качестве примера подготовки кадров можно привести Высшие экономические курсы оборонно-промышленного комплекса («ВЭК ОПК»), которые действуют на базе ФГУП «ЦНИИ «Центр». Главной целью ВЭК ОПК является повышение квалификации руководящего персонала предприятий и организаций оборонно-промышленного комплекса России в области экономики, организации и управления. Курсы предполагают ознакомление слушателей с современными концепциями, теориями и практикой построения систем организации производства, формирования прогрессивных структур управления, стратегического управления и решения сложных задач построения эффективной хозяйственной деятельности [8].

Следует отметить перспективность в развитии более детализированного обучения по продуктовым направлениям в рамках каждой из отраслей. Помимо организации системы подготовки и обучения, в том числе на основе опыта прежних лет, нужна и система обмена навыками внутри отрасли, чтобы работники одних предприятий могли перенимать опыт работы других, более эффективных организаций.

Таким образом, развитие отраслей ОПК определяется стратегическими документами, эффективность разработки и реализации которых зависит от следующих инструментов: особенностей формирования экспертного резерва, отлаженности взаимодействия между участниками рабочей группы, а также общего кадрового потенциала отдельно взятой отрасли.

Разработка и выполнение стратегий развития отраслей ОПК ответственными Департаментами будет более эффективна при реализации следующих управленческих решений:

- поиск наиболее опытных специалистов по предприятиям для создания экспертного резерва;
- комплектование членами экспертного резерва рабочей группы по реализации стратегии развития отрасли и других формируемых рабочих групп;
- совершенствование системы подготовки кадров отрасли посредством открытия учебных центров на базе профильных институтов,
- проведение, с подачи ответственного Департамента, совещаний специалистов отрасли для обмена опытом по актуальным вопросам (вопросы заранее формируются в повестке исходя из поставленных целей).

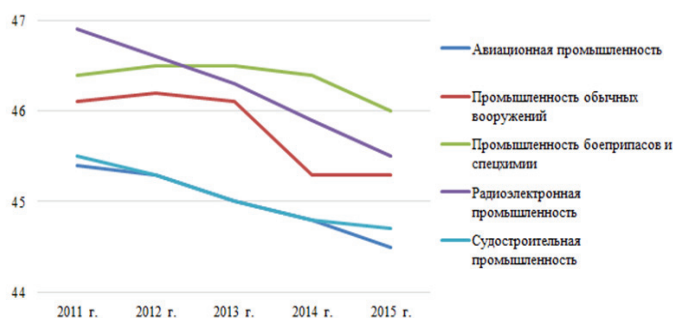


Рисунок 3 – Средний возраст работников организаций ОПК, лет [6]

Литература:

1. Виноградов Б.А., Яковлев Э.Н., Бореишо А.С., Пальмов В.Г. Будут кадры - будет опережающее развитие ОПК [электронный ресурс] // Синергетика и образование. URL: <http://spkurdyumov.ru/education/budut-kadry-budet-operezhayushhee-razvitie-opk/> (дата обращения 20.08.2016).
2. Разработка проекта «Стратегии развития промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии до 2030 года и дальнейшую перспективу» [электронный ресурс] // Электронная газета «Конкурсные торги». Тендеры. Список тендеров. Тендер 44-3493163 от 21.07.2015. URL: <http://www.gostorgi.ru/44-3493163> (дата обращения 20.08.2016).
3. Конкурсная документация на проведение открытого конкурса на право заключения гос. контракта на оказание услуг в целях реализации промышленной политики на 2015 год в Минпромторге России. Конкурс № 3 [электронный ресурс] // Электронная газета «Конкурсные торги». Тендеры. Список тендеров. Тендер 44-3493163 от 21.07.2015 . URL: <http://www.gostorgi.ru/44-3493163> (дата обращения 20.08.2016).
4. Президентский резерв управленческих кадров [электронный ресурс]. URL: <http://gosszlzhba.gov.ru/rezerv> (дата обращения 08.09.2016).
5. Митина Е.В. Формирование кадрового состава [электронный ресурс]. URL: http://prom.tularegion.ru/netcat_files/13166/15986/h_3b93ef7e1ebe322a35b1ef1323ec638e (дата обращения 08.09.2016).
6. Официальный сайт федерального государственного унитарного предприятия «Центральный научно-исследовательский институт судостроительной промышленности «Центр» [электронный ресурс]. URL: <http://www.cniicentr.ru/> (дата обращения 30.07.2016).
7. Об утверждении создания в оборонно-промышленном комплексе системы многоуровневого непрерывного образования на период до 2015 года: Приказ Минпромторга России от 13 апреля 2009 года № 256 [электронный ресурс]. В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
8. Межотраслевой центр профессионального образования специалистов ОПК // Официальный сайт федерального государственного унитарного предприятия «Центральный научно-исследовательский институт судостроительной промышленности «Центр» [электронный ресурс]. URL: <http://www.cniicentr.ru/>

index.php/home/produkty-i-uslugi (дата обращения 08.09.2016)..

References:

1. Vinogradov B.A., Yakovlev E.N., Boreysho A.S., Paltomov V.G. If there are human resources, there will be a priority development of DIC [e-resource] // Sinergetika i obrazovaniye. URL: <http://spkurdyumov.ru/education/budut-kadry-budet-operezhayushhee-razvitie-opk/> (date of reference 20.08.2016).
2. Development of the project "Strategy for the development of industry of conventional armaments, munitions and special chemicals up to the year 2030 and beyond" [e-resource] // Electronic newspaper "Competitive bidding". Tenders. List of tenders. Tender 44-3493163 dated 21.07.2015. URL: <http://www.gostorgi.ru/44-3493163> (date of reference 20.08.2016).
3. Tender documentation for holding an open competition on the right of concluding a state contract for the provision of services in order to implement the industrial policy for 2015 in Minpromtorg Russia. Competition № 3 [e-resource] // Electronic newspaper "Competitive bidding". Tenders. List of tenders. Tender of 44-3493163 dated 21.07.2015. URL: <http://www.gostorgi.ru/44-3493163> (date of reference 20.08.2016).
4. President's administrative reserve [e-resource]. URL: <http://gosszlzhba.gov.ru/rezerv> (date of reference 08.09.2016).
5. Mitina E.V. Cadre formation [e-resource]. URL: http://prom.tularegion.ru/netcat_files/13166/15986/h_3b93ef7e1ebe322a35b1ef1323ec638e (date of reference 08.09.2016).
6. Official website of the Federal State Unitary Enterprise "Central Scientific-Research Institute of Shipbuilding Industry "Centre" [e-resource]. URL: <http://www.cniicentr.ru/> (date of reference 30.07.2016).
7. On approving the establishment of a multilevel system of continuing education in the Defense-Industrial Complex for the period up to 2015: the Order of the Minpromtorg of the Russian Federation dated April 13, 2009, № 256 [e-resource]. The document has not been published. Access from the ref.-legal system «ConsultantPlus».
8. Interdisciplinary Center for vocational training of DIC specialists [e-resource] // Official website of the Federal State Unitary Enterprise "Central Scientific-Research Institute of Shipbuilding Industry "Centre". URL: <http://www.cniicentr.ru/index.php/home/produkty-i-uslugi> (date of reference 08.09.2016).

МАГНИЕВАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ РОССИИ И КИТАЯ: РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ И СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Попков Д.В.

кандидат экономических наук, заместитель генерального директора по качеству и научно-техническому развитию, АО «ММЗ «АВАНГАРД» (Россия), 125130, Россия, г. Москва, ул. Клары Цеткин, д.33, popkov.quality@mail.ru

Коцюбинская С.Р.

специалист отдела специальных программ, АО «ММЗ «АВАНГАРД» (Россия), 125130, Россия, г. Москва, ул. Клары Цеткин, д.33, yusipovast@gmail.com

Коцюбинский В.А.

старший научный сотрудник Лаборатории экономики знаний Института прикладных экономических исследований, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 119571, Россия, г. Москва, просп. Вернадского, д. 82, kotsubinskiy@ranepa.ru

УДК 338.45:669.72
ББК 65.305.23

Цель. Магниева промышленность является одной из базовых отраслей народного хозяйства. Понимая это, Китай сумел за 20 лет стать безусловным мировым лидером по производству металлического магния, а за 10 лет стать мировым технологическим лидером в данной отрасли, обогнав США, Японию и другие страны. В статье решаются две задачи – определяются ключевые характеристики государственной политики Китая, которая позволила ему добиться таких результатов, а также показывается, что Россия еще имеет шансы навязать борьбу в отдельных сферах применения магния.

Методология и методы. Проанализированы исторические тренды развития магниевого производства в мире с 1940-х гг., выделены основные меры экономической политики Китая с 1980 г., определена текущая ситуация в России в области магниевого производства, рассмотрена научно-технологическая активность в магневой промышленности России и Китая, в том числе проведен наукометрический анализ.

Результаты. На основе проведенного анализа выделены ключевые факторы успеха развития китайской магневой промышленности, которые позволили стать данной стране монополистом на мировом рынке. Россия в такой ситуации стала «локальным» игроком, полностью обеспечивая спрос в отечественной экономике на магний, а также частично союзных стран ЕвразЭС. Стратегия Китая основана на первоначальном ценовом демпинге с последующим увеличением доли рынка, а также постепенным развитием научных исследований и разработок в целях повышения качества продукции. Помимо этого, сформированы рекомендации для России, которые заключаются в реализации трех первоочередных шагов, которые позволят, по-нашему мнению, нарастить научно-технологический потенциал отрасли и ее конкурентоспособность.

Научная новизна. Научная новизна работы заключается в проведении комплексного экономического анализа становления магневой промышленности в Китае на основе рассмотрения ключевых факторов развития промышленных отраслей (наличия базовой инженерной инфраструктуры, природных ресурсов, технологий, возможностей выхода на рынки сбыта готовой продукции – внутренние и внешние). Помимо этого, впервые проведен сравнительный наукометрический анализ развития магневой промышленности России и Китая, который основан на изучении патентного поля стран, выделены основные типы технологических бенефициаров, определена динамика разработки новых технологий в рассматриваемых странах. Сформированы практические рекомендации для России в области проведения экономической политики в магневой промышленности с учетом трендов развития основного конкурента – китайских магниевых компаний.

Ключевые слова: магний, государственная политика, Китай, патенты, НИОКР.



Попков Д.В., Коцюбинская С.Р., Коцюбинский В.А.

MAGNESIUM INDUSTRY OF RUSSIA AND CHINA: RETROSPECTIVE ANALYSIS AND MANAGEMENT STRATEGY

Popkov D.V.

Candidate of Science (Economics), Deputy General Director on Quality and Scientific and Technological Development, JSC "MMP" AVANGARD" (Russia), 33 Klari Tsetkin str., Moscow, Russia, 125130, popkov.quality@mail.ru

Kotsyubinskaya S.R.

Expert of the special programs department, JSC "MMP" AVANGARD" (Russia), 33 Klari Tsetkin str., Moscow, Russia, 125130, yusipovavr@gmail.com

Kotsyubynsky V.A.

Senior researcher of the Laboratory of Economic Knowledge Institute for applied economic research, the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation (Russia), 82 Vernadskiy avn, Moscow, Russia, 119571, kotsyubynskiy@ranepa.ru

Goal. Magnesium industry is one of the basic industries of the national economy. With this in mind, China has managed to become the undisputed world leader in the production of magnesium metal over the 20 years, and to become a global technology leader in the industry for 10 years, overtaking the United States, Japan and other countries. The article solves two tasks - identifies the key characteristics of the State policy of China, which allowed that country to achieve such results, and shows that Russia still has a chance to impose a struggle in some areas of magnesium application.

Methodology and methods. The authors analyzed historical trends in the magnesium industry in the world since 1940-s, identified the basic measures of economic policies of China since 1980, defined the current situation in Russia in the field of magnesium production, considered the scientific and technological activity in the magnesium industry in Russia and China, including the scientometrical analysis.

Results. On the basis of the analysis the authors highlighted the key success factors for the development of Chinese magnesium industry, which allowed the country to become a monopolist on the world market. In this situation Russia has become a "local" player, fully ensuring the demand in the domestic economy on magnesium, as well as partially the Union countries of EurAsEC countries. China's strategy is based on initial low-balling, followed by an increase of a market share, as well as the gradual development of scientific research and development to improve the quality of products. In addition, the authors formulated the recommendations for Russia, which are to implement the three priority steps that will increase the scientific and technological potential of the industry and its competitiveness.

Scientific novelty. The scientific novelty of this work is to carry out a comprehensive economic analysis of magnesium industry formation in China on the basis of a review of the key factors in the development of industries (the availability of basic infrastructure, natural resources, technologies, access to markets for finished products - both internal and external). In addition, a comparative scientometrical analysis pioneered the development of the magnesium industry of Russia and China, which is based on the examination of the patent field of the countries, highlighted the types of beneficiary defined technological dynamics of the development of new technologies in the countries under consideration. The authors shaped practical recommendations to Russia in the field of economic policy in the magnesium industry, taking into account the trends of development of the main competitor - Chinese magnesium companies.

Keywords: magnesium, State policy, China, patents, research and development.

На сегодняшний день магний используется в самых различных отраслях промышленности, которые связаны с потреблением таких металлов, как алюминий, титан, сталь, чугун и др. Например, компания Boeing для производства самолета 787 Dreamliner увеличила поставки титана, который

производится с использованием высокой доли магния, на 75% [1]. И это далеко не единственный пример компаний, наращивающих потребление магния и сплавов на его основе за последнее время.

Крупнейшим производителем магния и его соединений сегодня является Китай, на долю

которого по различным оценкам приходится в объеме производства до 90% мирового рынка, в объеме мощностей – до 85% [2]. Россия же относится к категории стран, которые, не желая терять суверенитет в производстве магния, стараются обеспечить необходимый уровень потребления магниевых металлов на внутреннем рынке, а также поставлять продукцию на отдельные локальные рынки, на которых имеют преимущество в части таможенного регулирования (отсутствие или низкий уровень тарифных или нетарифных мер регулирования).

Для дальнейшего обеспечения развития магниевых производств в России необходимо учитывать передовой международный опыт развития, в частности Китая, который сумел обеспечить средний ежегодный прирост своей магниевой промышленности на протяжении последних 20 лет на уровне 23,2% [3], что является беспрецедентным в мировой промышленности традиционного уклада.

Определение текущего уровня конкуренции в данной статье в первую очередь основывается на сопоставлении долей рынка, принадлежащих определенным странам и предприятиям. Мировой рынок любой продукции или услуг может характеризоваться различным уровнем конкуренции и ее качественными характеристиками, которые определяют тип рыночной структуры - конкурентная (например, олигополия, монополистическая конкуренция) или неконкурентная (монополия). В случае с магнием, мировой рынок скорее имеет вид монополии: доля одного игрока (Китая) близка к 90%, цены полностью контролируются одним игроком.

При этом развитие магниевых производств, технических и ценовых характеристик магниевой продукции стимулирует Китай совершенствовать собственное производство, а также предлагать новые методы и инструменты, которые позволяют поддерживать глобальное лидерство.

Данная статья направлена на решение двух прикладных задач. Во-первых, необходимо определить ключевые факторы развития магниевой промышленности Китая, понять, за счет чего страна обеспечила глобальное лидерство по поставкам магниевой продукции за относительно небольшой период времени при том, что магниевая промышленность относилась и относится к традиционной промышленности, к характеристикам которой нельзя причислить экспоненциальный рост.

Во-вторых, необходимо показать, что, несмотря на традиционность рынка, Китай для обеспечения своего лидерства в краткосрочной и среднесрочной перспективах проводит политику научно-технологического развития отрасли, которая привела к становлению страны не только в качестве

сырьевого лидера в магниевой промышленности, но и технологического, обогнав США, Японию и другие страны.

Опыт Китая может быть заимствован Российской Федерацией по отдельным направлениям развития магниевых производств, например, научно-технологическому обеспечению формирования дополнительной добавленной стоимости отрасли, а также при развитии других промышленных отраслей.

I. Тренды развития магниевой промышленности в мире

В середине XX века и вплоть до 1990-х основными производителями магния и его потребителями были США, СССР и Япония. Одновременно с этим магниевая промышленность развивалась в странах, где экономические и геолого-географические условия способствовали росту данного сектора экономики – Норвегия, Канада и Франция. Помимо этого, в 1980-1990-х годах производство магния в промышленных масштабах было сосредоточено в Бразилии, Италии, КНР и Югославии, но их доля в общем производстве была незначительной [4].

За последние 20 лет производство магниевых соединений (Magnesium Compounds) в мире имеет тенденцию экспоненциального роста, что связано с растущим спросом на данную продукцию. Только за последние 10 лет (с 2005 по 2014 гг.) производство магниевых соединений в мире выросло с 15,6 млн. тонн до 29,3 млн. тонн. При этом наблюдаются существенные колебания данного показателя, что объясняется волатильностью мировой экономической конъюнктуры (см. рисунок 1).

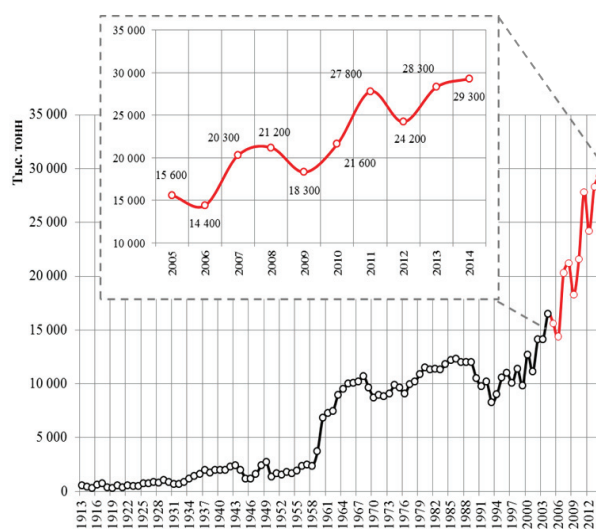


Рис. 1. Производство магниевых соединений в мире [3]

Основными производителями магниевых соединений являются Китай (около 67% мирового рынка), Россия (5,4%), США (4,3%), Турция (4,1%), Испания (3,8%), Австрия (2,7%) и Словакия (2,7%). Всего на долю Китая, России и США приходится порядка $\frac{3}{4}$ мирового производства.

Металлический магний (Magnesium Metal) используется преимущественно в авиастроении, автомобилестроении и т.д. Мировой объем производства металлического магния менее подвержен колебаниям, чем производство магниевых соединений. Это связано в первую очередь со сложностью используемых технологических процессов, невозможностью в короткие сроки остановить производства и пр. За период с 2005 по 2014 гг. производство металлического магния в мире выросло на 56% и составило около 970 тыс. тонн в год (см. рисунок 2).

Основными производителями металлического магния являются Китай (80% мирового производства), США (8%), Израиль (3%) и Россия (2,8%).

На объемы добычи и производства магния влияет множество факторов. Во-первых, это национальное законодательство. Регулирование происходит как специальными законами о добыче полезных ископаемых, так и в некоторых странах добыча магния может регламентироваться специальным законодательством. Во-вторых, экономические факторы, такие как стоимость добычи, налогообложение отрасли, а также геологическая особенность месторождений. В-третьих, это динамика спроса на магниевую продукцию, в том числе со стороны основных стран-импортеров.

II. Становление китайской и «выживание» российской магниевой промышленности

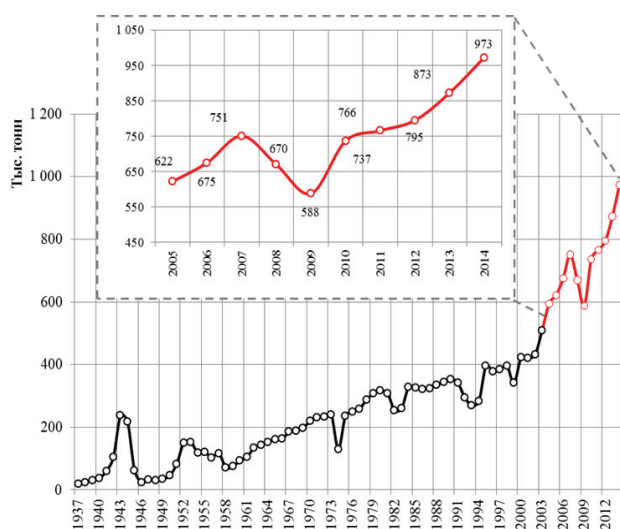


Рис. 2 Производство металлического магния в мире [3]

Несмотря на безусловное превосходство Китая на всех этапах цепочки добавленной стоимости магниевой промышленности на сегодняшний день, активное развитие сектора производства металлического магния началось в КНР около 20 лет назад. За это время Китай нарастил объемы производства металлического магния с 3,5 тыс. тонн до 800 тыс. тонн, став безусловным мировым лидером. Ежегодный средний прирост на протяжении этих 20 лет составлял около 23,2% (см. рисунок 3).

Рассмотрим мировую экономическую конъюнктуру, в которой происходило развитие магниевой промышленности Китая и России, а также действия правительства Китая, которые обеспечили достижение глобального лидерства.

1980-е – 1993 гг. Основные производители магниевых металлов – США, СССР (Россия), Норвегия. Стоимость магниевых металлов выросла за этот период на 30%, с начала 1970-х гг. – в 4,5 раза [3]. Уровень потребления магниевых металлов в мире – порядка 280,0 тыс. тонн ежегодно, существенного роста потребления на протяжении периода не наблюдается.

В СССР в 1980-е гг. достигается максимальный уровень производства металлического магния – около 65,0 тыс. тонн [5]. На территории страны работает пять крупных предприятий по выпуску данной продукции. Распад СССР был ознаменован резким сокращением потребления магниевой продукции на внутреннем рынке в связи с сокращением экономической активности, а также сворачиванием различных государственных программ закупки вооружений и специальной техники.

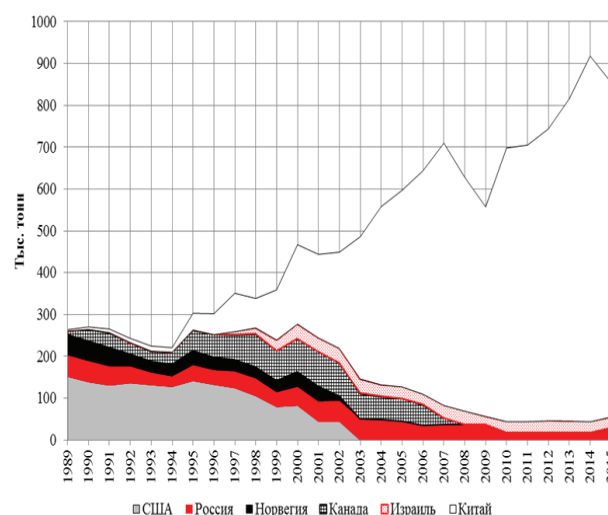


Рис. 3. Производство металлического магния на основе первичных ресурсов в разрезе стран мира [3]

Китай является одним из основных производителей магнетитов, наряду с Северной Кореей, Турцией, СССР. Производство магниевых металлов в КНР находится на уровне Италии и Югославии – около 3,5 – 5,0 тыс. тонн, т.е. практически отсутствует [3].

Активных действий исключительно в отношении магниевых производств правительство Китая не предпринимает. В целом седьмая пятилетка страны направлена на развитие энергетической инфраструктуры, развитие производств первичной продукции, повышение качества инвестиций и контроль инвестиций в основной капитал и т.д.

1994-1995 гг. Стоимость магниевых металлов выросла за 2 года на 43,6% [3] за счет спроса Китая и других стран, осуществляющих выпуск металлоемкой продукции (автомобилестроение, авиастроение и пр.).

В Китае начинается активный рост производств магниевых металлов на основе ожиданий повышения внутреннего (автомобилестроение, сталь и пр.) и внешнего спроса (развитие автомобилестроения, авиастроения, электроники). Китай стал крупнейшим производителем магниевых металлов в мире, обогнав Россию (СССР).

В КНР заканчивается восьмая пятилетка. Наряду с развитием производств первичной продукции, осуществляются масштабные инвестиции в переработку, что обеспечивает внутренний спрос на первичные продукты (сталь, магний, уголь, хлопок и пр.).

В России происходит постепенная переориентация сбыта магниевой продукции на внешний рынок, продолжается снижение спроса на внутреннем рынке.

1996 – 2001 гг. За счет экспансии Китая на мировые рынки магниевой продукции, США, являющийся основным потребителем такой продукции, практически полностью сокращает производство магниевых металлов на основе первичных ресурсов, получает стимул к развитию отрасли по переработке (утилизации) магния. При этом увеличение экспорта из Китая повлияло на снижение мировых цен на 40,5% [3].

Объем выпуска магниевых металлов в Китае с 1995 по 2001 гг. вырос в 5 раз [3]. Осуществляется активная экспансия на мировой рынок. За счет низкого качества продукции (высокой доли примесей), а также низкой себестоимости Китаю удается снизить мировые цены на продукцию, что негативно отражается на рентабельности основных мировых производителей магния.

В это время в стране реализуются 9-10 пятилетние планы по развитию экономики, оканчивается вторая стадия модернизации экономики, происходит активная индустриализация и развитие среднетехнологичных обрабатывающих производств. Проводится борьба с

нелегальным экспортом магния и другой минеральной продукции. Осуществляется введение процедуры лицензирования экспорта магниевой продукции с квотированием [6].

Доля экспортной выручки российских предприятий доходит до 90% [5]. В целом в России наблюдается отсутствие масштабных инвестиций и капиталовложений в развитие магниевых производств.

2002 г. – н.в. В 2002 году происходит закрытие производства металлического магния на основе первичных ресурсов в Норвегии, в 2007 году – в Канаде [6]. Вводится антидемпинговая пошлина на китайскую продукцию в Европе (2003 год) [6].

В десятом пятилетнем плане Китай определил ряд проектов по расширению применения алюминий-магниевых сплавов в качестве ключевых для решения различных научно-технологических задач по добыче полезных ископаемых. Министерство науки и технологий КНР также включило ряд подобных проектов в стратегии развития различных научно-технологических направлений. Как отмечают в одной из стратегий развития регионов Китая, «технический прорыв в индустрии алюминий-магниевого сплава позволил поднять на новый технологический уровень транспортную промышленность, средства коммуникации, компьютерные технологии и другие сферы, превращая большие китайские запасы магния в экономическое преимущество» [7].

КНР начинает активное финансирование исследований и разработок в области магниевой продукции, открываются программы обучения кадров в зарубежных странах. Основное направление государственной политики – будущий рост магниевой промышленности на основе научного и технологического развития.

В 2002 – 2006 гг. рентабельность российских предприятий не позволяет работать в устойчивом режиме. Основная причина – агрессивная экспортная политика Китая, которая привела к резкому снижению мировых цен на магний и продукцию на его основе.

При этом постепенный рост государственного оборонного заказа, а также реализация крупных государственных проектов позволили в конце 2000-х гг. стабилизировать ситуацию в отрасли, обеспечив спрос на магниевую продукцию.

Таким образом, можно определить несколько основных этапов в стратегии Китая, которая позволила стать ему мировым лидером в магниевой промышленности:

1. Обеспечение базовых ресурсов для развития магниевых производств и в целом экономики – электроэнергия, транспортная инфраструктура и пр.
2. Рост потребления на внутреннем рынке за счет спроса на продукцию черной и цветной металлургии

позволил обеспечить первоначальное развитие магниевых производств, дать толчок к становлению магниевой промышленности в стране.

3. За счет правильных прогнозов Китая по росту мировых рынков магния, конкурентоспособности магниевой продукции Китая и низкой себестоимости производства, а также высокого уровня инвестиционной привлекательности страны было обеспечено привлечение крупномасштабных инвестиций в развитие магниевых производств, обеспечив промышленный задел для экспортной деятельности.

4. Дальнейшее развитие магниевой промышленности Китая основано на повышении качества продукции, снижении себестоимости производства, а также поиску новых сфер применения магния. Реализуются крупномасштабные инвестиции в исследования и разработки, программы обучения кадров в лучших вузах мира.

III. Российская магниевая промышленность сегодня

Основными производителями магния на территории Российской Федерации на сегодняшний день являются ОАО «Соликамский магниевый завод» (СМЗ) и ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА».

Исходя из Годового отчета ОАО «СМЗ» за 2014 год, СМЗ является основным поставщиком магния и его соединений на рынок Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС).

В 2014 году ОАО «СМЗ» отгрузил потребителям 13 744 тонн магния и магниевых сплавов. На поставки в Россию приходится более 81,5% общего объема отгрузки предприятия. Из общей номенклатуры первичного магния, отгрузка чистого магния (минимум 99,9%) составила 12 188 тонн и высокочистого магния 727 т. Отгрузка магниевых сплавов составила 829 тонн за 2014 год [8].

Для ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» сбыт магниевой продукции является не основным видом деятельности. Порядка 92,3% всей выручки предприятия формируется за счет реализации титановой продукции, а долю магниевой продукции приходится около 1,1% [9].

При этом в состав ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» входит комплекс производства магния, который далее используется в технологическом процессе восстановления титана из титаносодержащего сырья [9].

ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» отмечает, что «основную конкуренцию по магнию составляют китайские производители, имеющие значительно меньшую себестоимость продукции и, соответственно, более низкую цену на магний. Конкурентом ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» на российском

рынке магния является ОАО «Соликамский магниевый завод», занимающий 70% внутреннего рынка» [9].

Также магниевая продукция производится ООО «Волгоградский магниевый завод», который добывает и обрабатывает бишофит – основную составляющую реагента для обработки дорожного покрытия [10].

В 2004 году было создано ОАО «Русский магний» с планируемой производственной мощностью 70 тыс. тонн магния в год. В НИОКР, проектирование и подготовку площадки было инвестировано около 1,5 млрд. рублей. Но в 2012 году еще не созданное предприятие было обанкрочено. На сегодняшний день ведутся переговоры по возобновлению проекта. Технология по переработке серпентинита, на которой должно было быть основано производство, запатентовано ОАО «Русский магний» и оценивается на сумму порядка 900 млн. рублей [11].

Анализ международной торговли Российской Федерации магниевой продукции осуществляется только в части необработанного магния, так как статистика отдельно по готовым продуктам с содержанием магния не собирается в силу специфики классификации ТН ВЭД ТС.

Для анализа была использована таможенная статистика по товарной позиции необработанного магния (код ТН ВЭД ТС - 8104) за период с 2013 по 2015 год. Общий объем импорта в Российскую Федерацию необработанного магния в 2015 году составил около 4 547,2 тыс. тонн, а объем экспорта – 4 322,9 тыс. тонн (см. рисунок 4). Снижение импорта с 2013 года связано, прежде всего, с резкой девальвацией российского рубля, а также вводом программ импортозамещения в промышленности.

Всего занимаются поставками данной продукции в Россию 26 стран мира. При этом основным импортером необработанного магния в Российскую Федерацию является Китай (около 96-99% в натуральном выражении).

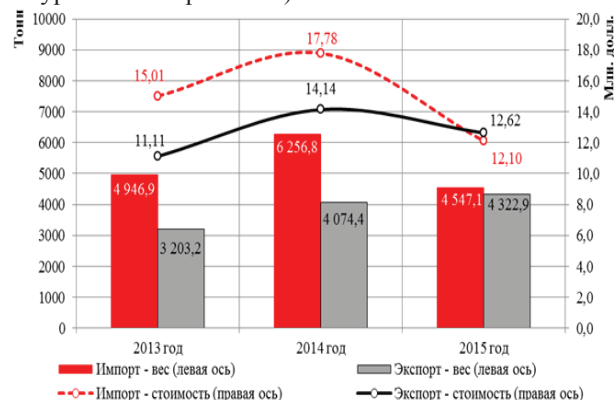


Рис. 4. Импорт и экспорт Российской Федерации в части необработанного магния (ТН ВЭД ТС 8104) [12]

Общий объем экспорта необработанного магния постоянно растет. Основные поставки осуществляются в Нидерланды (1,9 тыс. тонн или 45,4% общего экспорта данной товарной позиции). На втором месте – США, на долю поставок в которые приходится 24,3% (1,1 тыс. тонн).

Наибольшие объемы в торговле Российской Федерацией необработанным магнием занимает товарная категория «Магний, содержание которого в смеси составляет не менее 98 мас. %» (ТН ВЭД ТС 8104 11). Объемы импорта в 2015 году данного материала составили 93% от общей суммы импорта необработанного магния, а объемы экспорта вышеуказанной продукции – 82%.

Таким образом, российская магниевая промышленность практически полностью обеспечивает потребности внутреннего рынка, а также является экспортером в страны ЕвразЭс, т.е. выступает локальным лидером за счет низких тарифных и нетарифных барьеров входа на данный рынок.

Согласно этапам развития магниевой промышленности Китая, Россия на сегодняшний день находится на второй ступени – обеспечение магниевой отрасли внутренним спросом, объем которого способен поддерживать рентабельность производства, но не способен сделать рывок в развитии магниевой промышленности страны.

IV. Научно-технологическое развитие как основа будущего роста магниевой промышленности

Основой будущего развития отрасли магниевых производств, наращивания ее конкурентоспособности на мировом рынке является обеспечение научно-технологического задела. Новые технологии влияют на развитие отрасли в двух направлениях – снижение удельной себестоимости производства магниевой продукции, а также повышение ее качества. Забегая вперед, стоит отметить, что перенасыщенный мировой рынок дешевого и низкосортного магния, вынуждает Китай вкладывать значительные ресурсы в повышение качества своей продукции для занятия ниш на рынке магния более высоких переделов.

Методология измерения научно-технологического задела на сегодняшний день не имеет устоявшегося вида. В данной статье будет использован подход на основе анализа активности патентования, хотя такой подход и имеет множество недостатков (не все изобретения патентуются, в некоторых странах у компаний отсутствуют стимулы для патентования и пр.). Тем не менее, динамика подобных показателей имеет определяющее значение для получения характеристик научно-технологической активности, определения ее стратегий.

Также представлен анализ принципов и источников финансирования НИОКР в области

магниевого промышленности. Рассматриваются два вида источников финансирования – государственные (прямые затраты бюджетов, внебюджетные фонды, вузы и пр.), а также частные. При этом стоит отметить важность обоих источников финансирования, так как при эффективно организованной системе коммерциализации технологий, разработки, созданные в государственных вузах и НИИ, могут быть успешно внедрены на коммерческих предприятиях.

Затраты на НИОКР Китая. В настоящее время по причине роста потребления магния в обрабатывающей промышленности, Китай уделяет пристальное внимание научно-технологическому развитию отрасли. Многие направления исследований и разработок в этой сфере поддерживаются центральным аппаратом страны, а также местными властями.

В Китае основные исследования по магниевым металлам ведутся Университетом Чжонгсин (Chongqing University), Шанхайским университетом транспорта (Shanghai Jiao Tong University), Институтом исследований металлов при Китайской академии наук (Institute of Metal Research of Chinese Academy of Sciences), Институтом прикладной химии при Китайской академии наук (Changchun Institute of Applied Chemistry of Chinese Academy of Sciences), Центральным южным университетом (Central South University) и другими. Исследования финансируются в основном четырьмя программами государственной финансовой поддержки, а именно: Программой НИОКР по ключевым технологиям (Key Technologies R&D Program), Национальной программой фундаментальных исследований (National Basic Research Program of China), Национальной программой высокотехнологичных НИОКР (National High-Tech R&D Program of China), Национальным естественнонаучным фондом Китая (National Natural Science Foundation of China).

Программа НИОКР по ключевым технологиям. Большая часть разработок посвящена социально-экономическому развитию. Начав свою работу в 1982 году и реализовав четыре пятилетних плана, программа внесла ощутимый вклад в создание технологических инноваций и повышение качества производимой продукции, а также сыграла роль в формировании новых направлений производства.

В начале 2000-х гг. китайское правительство начало два новых этапа НИОКР (в двух пятилетних планах с 2000 по 2010 год) по магнию и областям его применения. Под руководством Министерства науки и технологий КНР магниевая промышленность страны благодаря этим проектам начала активное технологическое развитие. Были полностью налажены производственные цепочки, начиная от обработки магния и его соединений, литья под давлением,

прессования, прокатки, сварочных работ, заканчивая созданием защитных покрытий.

Национальная программа фундаментальных исследований. В 2007 году в программу был включен ряд проектов по развитию магниевых производств, которые были объединены в направление «Ключевые фундаментальные проблемы в подготовке и формировании высококачественных магниевых сплавов». Объем финансирования составил около 31 млн. юаней [13] (около 1,0 млрд. руб. или 41,8 млн. долл. по курсу 2007 года), которые были освоены преимущественно Университетом Чжонгсин. Многие университеты и институты вскоре подключились к данным исследованиям. Группа данных НИОКР была тесно взаимосвязана с задачами пятилетнего плана государства, который был призван решить задачи по ключевым технологическим тупикам в экономике. Благодаря данной программе было опубликовано около 130 статей в научных журналах и получено более 50 патентов [13].

Прочие программы поддержки НИОКР. Поддержка НИОКР по развитию магниевых производств в Китае помимо вышеописанных инструментов осуществляется Национальным естественнонаучным фондом Китая, Национальной программой высокотехнологичных НИОКР, Программой развития научно-исследовательской инфраструктуры и предприятий (R&D Infrastructure and Facility Development Program), а также благодаря успешному международному сотрудничеству.

За последние восемь лет Национальный естественнонаучный фонд Китая поддержал 99 проектов в сфере магниевой промышленности, 60% которых были посвящены вторичным магниевым соединениям [13]. Данные проекты были в основном представлены Университетом Чжонгсин, Институтом исследований металлов при Китайской академии наук и Шанхайским университетом транспорта.

Национальная программа высокотехнологичных НИОКР, которая была запущена в 1986 году, призванная обеспечить лидерство Китая по основным направлениям глобальных угроз и революционным технологиям, позволила профинансировать исследования и разработки Университета Чжонгсин и Шанхайского университета транспорта в области магния. Основными направлениями исследований стали «Разработка и применение вторичных магниевых соединений», «методы литья магниевых сплавов», «создание магниевых пластин» и пр.

На основе финансовой поддержки Программы развития научно-исследовательской инфраструктуры и предприятий, был открыт Национальный исследовательский и инжиниринговый центр магниевых сплавов (National Engineering Research Center

for Magnesium Alloys) при Университете Чжонгсин в 2007 году. Это позволило создать инициативную группу исследователей с большим теоретическим и практическим опытом. На сегодняшний день в Центре работает около 160 человек, включая 25 профессоров и 120 научных сотрудников. Более 60% сотрудников имеют опыт работы за рубежом, в том числе в США и Европе [13]. Были также начаты два крупных международных проекта совместно с США, Канадой, Германией и Россией.

Затраты на НИОКР России. В России исследования и разработки, связанные с развитием магниевых производств, финансируются на основе различных источников. Во-первых, за счет государственного бюджета. При этом можно выделить несколько инструментов государственного финансирования – федеральные целевые программы (в основном Минобрнауки России), РАН и государственные академии наук (ГАН), Минпромторг России, а также внебюджетные фонды (Российский фонд фундаментальных исследований, РФФИ).

Также исследования и разработки по исследуемым направлениям осуществляются коммерческими предприятиями, в частности ПАО «Корпорация ВСППО-АВИСМА», ОАО «Соликамский магниевый завод», а также различными металлургическими комбинатами и принадлежащими бизнесу НИИ.

Рассмотрим более подробно масштаб инвестиций в исследования и разработки Российской Федерации за счет различных источников финансирования.

Минобрнауки России - Федеральная целевая программа «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014-2020 годы» (ФЦП ИиР). ФЦП ИиР является одной из основных государственных программ по финансированию исследований и разработок, способных снять ограничения в технологическом развитии российских отраслей промышленности. ФЦП ИиР было профинансировано по направлению развития магниевой промышленности всего два проекта на общую сумму 57,2 млн. руб. [14] Данные проекты были выполнены ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет» и тематически относятся к направлению магниевых сплавов, повышения их технических характеристик.

Минпромторг России также осуществляет финансирование прикладных НИОКР. В реестре ФОИВ удалось найти 4 лицензии на технологические процессы и разработки на основе магния, которые Минпромторг России готов безвозмездно предоставить в пользование российским предприятиям [15].

Российский фонд фундаментальных исследований (РФФИ). РФФИ субсидирует исследования и

разработки в области магния. С 2002 года было профинансировано в общей сложности 15 НИОКР по развитию технологий производства магниевых металлов, последние из которых осуществлялись в 2012 году. Всего было подано около 50 заявок на получение финансирования за этот период. Таким образом, только около 30% заявок было одобрено комиссией РФФИ, связанных с развитием магниевых производств [16].

РАН и ГАН. В планах фундаментальных исследований РАН проектов по магнию не предусмотрено, однако в планах ГАН удалось выявить 2 проекта, связанных с получением металлического магния с заданными характеристиками для оптоэлектроники и машиностроения (насосы, перемешиватели, сепараторы). Данные проекты предполагается профинансировать до 2020 года.

При этом РАН с 2011 по 2014 гг. осуществило 7 проектов по проведению фундаментальных исследований в области магниевых сплавов и различных областей применения магния [17].

Прочие источники государственного финансирования. Стоит отметить, что в рамках Российского фонда технологического развития, а также различных институтов развития (Роснано, РВК, Сколково) не удалось найти проектов, связанных с магнием. Помимо этого, финансирование исследований и разработок по данной тематике может осуществляться за счет выполнения вузами и НИИ государственного задания, но проанализировать такие массивы данных не представляется возможным ввиду их отсутствия в открытом доступе.

Затраты на исследования и разработки предприятиями Российской Федерации осуществляются либо собственными силами, либо с привлечением других организаций и учреждений. К сожалению, данная информация является лишь частично открытой. Так, ОАО «Российский научно-исследовательский и проектный институт титана и магния» (ОАО «РИТМ»), принадлежащий ОАО «СМЗ», осуществляет исследования и разработки по направлениям, связанным с развитием магниевых производств. Выручка ОАО «РИТМ» в 2015 году по направлению НИР составила около 20,0 млн., а в 2014 году – 24,6 млн. руб. При этом непосредственно по магнию проводится лишь часть научно-исследовательских работ, основными заказчиками которых являются ОАО «СМЗ», ПАО «Корпорация ВСППО-АВИСМА» и ООО «Стриктум» [18].

ПАО «Корпорация ВСППО-АВИСМА» ежегодно инвестирует в НИОКР. Например, в 2014 году затраты на исследования и разработки компании составили около 360 млн. руб. [9] При этом в годовых отчетах отмечается, что «Корпорация имеет

активы в виде патентов, собственных «ноу-хау» и активно ведет научно-исследовательские разработки, предлагая потребителю новые, более эффективные сплавы и технологии». Выделить объем затрат на НИОКР, непосредственно связанный с магнием не представляется возможным.

Патентная активность. Патентные заявки или патенты могут быть двух видов – национальные и международные. Выбор вида патента обусловлен коммерческими или другими интересами в определенных государствах. Международные заявки на патенты – очень дорогостоящее мероприятие, которое реализуется только в случае уверенности физического или юридического лица в целесообразности такого патентования.

На рисунке ниже представлена динамика числа патентов по металлическому магнию с приоритетом соответствующих стран мира (см. рисунок 5).

Как видно из рисунка, с 2002 года число патентов с приоритетом Китая начинает неуклонно расти – с 3,5% в 2002 году до 55,1% в 2015 году от общемирового числа патентов по направлению «magnesium metal». Число патентов с приоритетом Российской Федерации находится на уровне 30-50 шт. в год, большая часть из которых – национальные патенты, действующие только на территории России. Патентов с приоритетом России, регистрируемых в других странах мира, ежегодно насчитывается в среднем 1-3 штуки.

Различается не только объем патентования результатов интеллектуальной деятельности России и

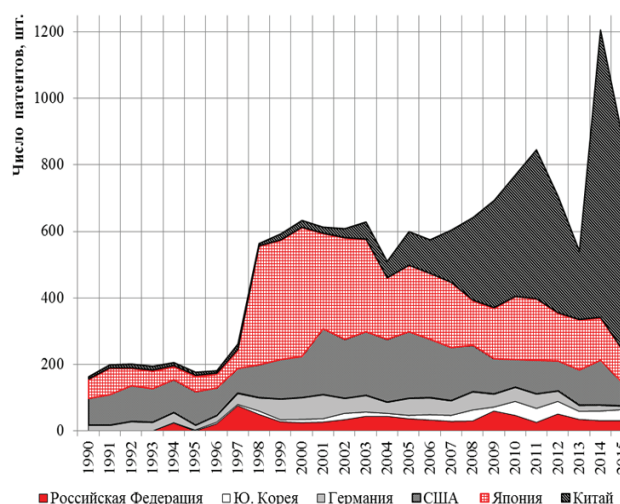


Рис. 5. Динамика числа патентов по металлическому магнию с приоритетом соответствующих стран мира в 1990-2015 гг. [19]

Примечание: актуальность информации - апрель 2016 года, поисковый запрос: «magnesium metal»

Китая, но также и структура заявителей (см. таблицу 1).

Вузам и научно-исследовательским учреждениям принадлежит примерно одинаковая часть патентов – 25-30%. Основное отличие России и Китая в структуре владельцев патентов заключается, во-первых, в высокой доле принадлежащих в России патентов физическим лицам, а, во-вторых, в высокой доле патентов, принадлежащих в России нерезидентам страны. В целом, нерезидентам в России выдано наибольшее число патентов по металлическому магнию, в Китае же наибольшее число патентов принадлежит коммерческим организациям, зарегистрированным на территории страны.

При этом анализ динамики патентования в Китае в разрезе различных владельцев патентов показывает, что органы управления научно-технологическим развитием страны реализуют не только политику активизации научных исследований по металлическому магнию с 2002 года, но и способствуют укреплению суверенитета страны в данном направлении путем «закрытия» отдельных направлений для нерезидентов страны (см. рисунок ниже).

Наибольшее число патентов Российской Федерации, принадлежащих резидентам, находится в собственности ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», ОАО «Соликамский магниевый завод», ОАО «РУСАЛ Всероссийский Аллюминиево-Магниевый Институт», ОАО «Всероссийский институт лёгких сплавов», а также ряда металлургических комбинатов - Новоліпецкому, ПАО «Северсталь» и пр.

Наибольшее число патентов Китая, принадлежащих резидентам, находится в собственности OCEAN'S KING LIGHTING SCIENCE & TECHNOLOGY CO., LTD., Института исследований металлов Китайской академии наук, CHINA PETROLEUM & CHEMICAL CORPORATION, Шанхайскому университету транспорта, NINGXIA JIAXIANG AUTOMATIC CONTROL TECHNOLOGY CO., LTD. и Университету Чжонгсин и др.

Таким образом, анализ научно-технологической активности России и Китая в области магниевых производств позволяет сделать следующие выводы:

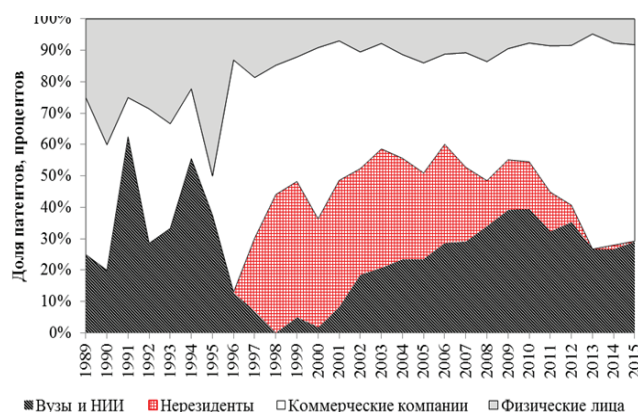


Рис. 6. Динамика числа патентов по металлическому магнию с приоритетом различных типов юридических и физических лиц в Китае в 1989 – 2015 гг. [19]

Примечание: актуальность информации - апрель 2016 года, поисковый запрос: «magnesium metal».

1. Научно-технологическая политика Китая в области магниевых производств характеризуется наличием четких целей и задач, которые решаются путем проведения исследований и разработок, внедрения их результатов. Финансирование НИОКР и выбор развиваемых технологических направлений осуществляется с учетом поставленных социально-экономических задач в стране. Данная политика реализуется на основе нескольких государственных программ и фондов. Конечным результатом исследований и разработок Китая является коммерциализация результатов интеллектуальной деятельности.

Помимо этого, КНР ведет активную политику защиты внутреннего рынка от нерезидентов, что обеспечивает стране технологическое преимущество на внутреннем рынке. Объемы финансирования НИОКР позволяют проводить исследования по самым различным направлениям технологического направления «металлический магний».

Высокая доля патентов, принадлежащих вузам и НИИ, говорит о том, что существенная доля результатов интеллектуальной деятельности не

Табл. 1. Патенты России и Китая в зависимости от типа заявителей [19]

Примечание: актуальность информации - апрель 2016 года, поисковый запрос: «magnesium metal», период анализа – 1989 – 2015 гг.

Страна патентования	Патенты с приоритетом:			
	Вузов и научно-исследовательских учреждений	Физических лиц	Нерезидентов	Коммерческих компаний
Российская Федерация	24,2%	16,9%	33,4%	25,5%
Китай	29,6%	9,3%	12,8%	48,3%

внедрена в производства. Одна из основных причин – Китаю пока не удалось достичь уровня отдельных исследований, необходимых для их технологизации.

2. Научно-технологическая политика России в области магниевых производств является фрагментарной, не имеющей четких целей и задач. Исследования в основном осуществляются коммерческими компаниями, их объем невелик. Высока доля патентов, принадлежащих нерезидентам страны, что ставит под угрозу технологический суверенитет страны в части производства магния передовыми способами, а также новых направлений использования данного материала.

В Стратегии развития цветной металлургии Российской Федерации [20] практически не уделяется внимания научно-технологическому развитию магниевой отрасли страны, что в совокупности с текущими подходами к обеспечению технологического развития отрасли, говорит об отсутствии понимания, в каком направлении будет развиваться анализируемый сектор экономики.

Объемы финансирования НИОКР не позволяют говорить о достижении технологического лидерства России по отдельным направлениям развития магниевой промышленности.

V. Вместо заключения: конкуренция проиграна?

Проведенный нами анализ в очередной раз доказывает, что Россия, имея в прошлом конкурентоспособные промышленные отрасли, утратила свое преимущество на мировой арене. Это касается и магниевой промышленности. Поддержать конкуренцию Россия способна лишь на внутреннем рынке за счет протекционистской политики, а также на рынках стран ЕвразЭС, где имеет привилегированные условия таможенного регулирования. В равных условиях конкуренции Россия не способна противостоять мировому лидеру магниевой промышленности – Китаю. Приведенные факты доказывают, что на сегодняшний день конкуренция в борьбе за право поставлять металлический магний в различные страны мира Россией практически полностью проиграна.

Китай создал практически с нуля отрасль по производству металлического магния и уже на протяжении более 10 лет активно вкладывает ресурсы в научно-технологическое развитие отрасли. Тем не менее, научно-технологические характеристики магниевой промышленности Китая говорят о том, что имеется множество нерешенных проблем, в ряде случаев Китаю не удастся добиться необходимого уровня технологизации проектов, исследования и разработки не переходят к стадии коммерциализации. Другими словами, конкуренция за магниевый рынок еще не закончена и будет продолжаться, что дает

России определенные шансы.

В этом плане, дабы не потерять окончательно мировой рынок магния и продуктов на его основе, России необходимо на начальных этапах сделать несколько управленческих шагов:

1 шаг. Понять какое место магний занимает в ее промышленности, в каких отраслях осуществляется спрос на этот металл, какие прогнозные объемы производства должны быть, чтобы вывести предприятия на рентабельный уровень. Ответов на эти и другие вопросы нет ни в государственной программе развития цветной металлургии, ни в других документах стратегического характера.

2 шаг. Обеспечить задание четких целей и задач развития магниевой промышленности, закрепить их на федеральном уровне. Возможные направления технологического развития магниевых производств Российской Федерации должны быть выявлены на основе качественного анализа точек будущего роста рынка – снижение себестоимости и повышение качества производимой на сегодняшний день продукции, поиск новых сфер применения магния.

3 шаг. Обеспечить централизацию управления государственными расходами на научные исследования и разработки в области магниевых производств в целях координации научно-технологического развития рассматриваемой отрасли. Сегодняшний подход, основанный на точечном финансировании НИОКР (небольшие гранты через ФЦП ИиР, РФФИ, РАН и ГАН и пр.), не может дать какого-либо системного эффекта. Только скоординированная политика в данной сфере может привести к результату. Помимо этого, важно обеспечить коммерциализацию создаваемых технологий, которая должна быть основана на принципе инициативы «снизу» (от предприятий к научным институтам и академиям, а не наоборот).

Важным аспектом является также развитие механизмов международной торговли, институциональных условий ведения промышленной деятельности, наличия финансовых возможностей у предприятий и пр. Предложенные нами управленческие и организационные мероприятия относятся исключительно к научно-технологическому развитию отрасли, которое мы считаем основой для будущего развития на основе повышения конкурентоспособности продукции.

Литература:

1. Boeing reports record 2014 revenue, core EPS and backlog and provides 2015 guidance [электронный ресурс]. Chicago: The Boeing Co., 2014. 14 p. URL: <http://boeing.mediaroom.com>.

- com/2015-01-28-Boeing-Reports-Record-2014-Revenue-Core-EPS-andBacklog-and-Provides-2015-Guidance (дата обращения 20.09.2016).
2. 2014 Minerals Yearbook [электронный ресурс]. NY: U.S.GS, 2016. 10 p. URL: <http://minerals.usgs.gov/minerals/pubs/commodity/magnesium/myb1-2014-mgmet.pdf> Guidance (дата обращения 20.09.2016).
3. Официальный сайт U.S. Geological Survey [электронный ресурс]. URL: <http://minerals.usgs.gov/> (дата обращения 20.09.2016).
4. География мирового развития. Выпуск 2: сборник научных трудов / Под ред. Л.М. Синцера. М., 2010. 496 с.
5. Голев А.В. Кудрявский Ю.П. Этапы развития магневой промышленности в России и за рубежом // Успехи современного естествознания. 2007. № 7. С. 78-80
6. Kramer D. Magnesium compounds, U.S. Geological Survey — minerals information [электронный ресурс]. URL: <http://minerals.usgs.gov/minerals/pubs/commodity/magnesium/401496.pdf> (дата обращения 20.09.2016).
7. 100,000 Tons/Year Aluminium Magnesium Alloy Project of Liaoyuan City [электронный ресурс]. URL: http://www.jl.gov.cn/bsfw/wgr_new/swtz/zdxm2015/yj2015/201511/t20151105_2097971.html (дата обращения 20.09.2016).
8. Годовой отчет ОАО «СМЗ» за 2014 год [электронный ресурс]. URL: http://xn--glajo.xn--plai/garport/2015/2014_annual_report_SMW.pdf (дата обращения 20.09.2016).
9. Годовой отчет ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» за 2014 год [электронный ресурс]. URL: http://www.vsmo.ru/doc_e/otchet/2014/god-otchet-2014.pdf (дата обращения 20.09.2016).
10. Официальный сайт ООО «Волгоградский магниевый завод» [электронный ресурс]. URL: <http://vmz-vlg.ru/> (дата обращения 20.09.2016).
11. Полоус М. Новый «Русский магний» [электронный ресурс]. // Коммерсант. 2015. 04 февраля. URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2660134> (дата обращения 20.09.2016).
12. Официальный сайт Федеральной таможенной службы Российской Федерации [электронный ресурс]. URL: <http://www.customs.ru/> (дата обращения 20.09.2016).
13. Pan F.S. et al. Key R&D activities for development of new types of wrought magnesium alloys in China // Transactions of Nonferrous Metals Society of China. 2010. Т. 20. №. 7. Pp. 1249-1258.
14. Об утверждении федеральной целевой программы «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014-2020 годы» [электронный ресурс]: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 2 мая 2013 г. № 736-п. В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
15. Официальный сайт Мининтерства промышленности и торговли Российской Федерации [электронный ресурс]. URL: <http://minpromtorg.gov.ru/> (дата обращения 20.09.2016).
16. Официальный сайт Российского фонда фундаментальных исследований [электронный ресурс]. URL: <http://www.rfbr.ru/rffi/ru/> (дата обращения 20.09.2016).
17. Официальный сайт Российской академии наук [электронный ресурс]. URL: <http://www.ras.ru/> (дата обращения 20.09.2016).
18. Официальный сайт ОАО «Российский институт титана и магния» [электронный ресурс]. URL: <http://www.oao-ritm.ru> (дата обращения 20.09.2016).
19. Официальный сайт WIPO [электронный ресурс]. URL: <https://wipo.int/> (дата обращения 20.09.2016).
20. Об утверждении Стратегии развития черной металлургии России на 2014 - 2020 годы и на перспективу до 2030 года и Стратегии развития цветной металлургии России на 2014 - 2020 годы и на перспективу до 2030 года [электронный ресурс]: Приказ Министерства промышленности и торговли РФ от 5 мая 2014 г. № 839. В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

References:

1. Boeing reports record 2014 revenue, core EPS and backlog and provides 2015 guidance [e-resource]. Chicago: The Boeing Co., 2014. 14 p. URL: <http://boeing.mediaroom.com/2015-01-28-Boeing-Reports-Record-2014-Revenue-Core-EPS-andBacklog-and-Provides-2015-Guidance> (date of reference 20.09.2016).
2. 2014 Minerals Yearbook [e-resource]. NY: U.S.GS, 2016. 10 p. URL: <http://minerals.usgs.gov/minerals/pubs/commodity/magnesium/myb1-2014-mgmet.pdf> Guidance (date of reference 20.09.2016).
3. Official Website U.S. Geological Survey [e-resource]. URL: <http://minerals.usgs.gov/> (date of reference 20.09.2016).
4. Geography of the world development. Issue 2: collection of scientific papers / Edited by L.M. Sintserov. M., 2010. 496 p.
5. Golev A.V., Kudryavsky Yu.P. Stages of magnesium industry development in Russia and abroad // Uspekhi sovremennogo estestvoznaniya v Rossiya i za rubezhom. 2007. № 7. P. 78-80
6. Kramer D. Magnesium compounds, U.S. Geological Survey — minerals information [e-resource]. URL: <http://minerals.usgs.gov/minerals/pubs/commodity/magnesium/401496.pdf> (date of reference 20.09.2016).

7. 100,000 Tons/Year Aluminium Magnesium Alloy Project of Liaoyuan City [e-resource]. URL: http://www.jl.gov.cn/bsfw/wgr_new/swtz/zdxm2015/yj2015/201511/t20151105_2097971.html (date of reference 20.09.2016).
8. Annual report OJSC "SMZ" for 2014 [e-resource]. URL: http://xn--g1ajo.xn--p1ai/raport/2015/2014_annual_report_SMW.pdf (date of reference 20.09.2016).
9. Annual report of PJSC "VSMPO-AVISMA Corporation" for 2014 [e-resource]. URL: http://www.vsm-po.ru/doc_e/otchet/2014/god-otchet-2014.pdf (date of reference 20.09.2016).
10. Official Website of LLC "Volgograd magnesium plant" [e-resource]. URL: <http://vmz-vlg.ru/> (date of reference 20.09.2016).
11. Polous M. New "Russian magnesium" [e-resource] // Kommersant. February 4, 2015. URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2660134> (date of reference 20.09.2016).
12. Official Website of the Federal Customs Service of the Russian Federation [e-resource]. URL: <http://www.customs.ru/> (date of reference 20.09.2016).
13. Pan F.S. et al. Key R&D activities for development of new types of wrought magnesium alloys in China // Transactions of Nonferrous Metals Society of China. 2010. T. 20. №. 7. Pp. 1249-1258.
14. On the approval of the Federal targeted program "Research and development in priority directions of development of scientific-technological complex of Russia in 2014-2020 [e-resource]: the Government Executive Order of the Russian Federation dated May 2, 2013 № 736-r. The document has not been published. Access from the ref.-legal system «ConsultantPlus».
15. Official Website of the Ministry of industry and trade of the Russian Federation [e-resource]. URL: <http://minpromtorg.gov.ru/> (date of reference 20.09.2016).
16. Official Website of the Russian Foundation for basic research [e-resource]. URL: <http://www.rfbr.ru/rffi/ru/> (date of reference 20.09.2016).
17. Official Website of the Russian Academy of Sciences [e-resource]. URL: <http://www.ras.ru/> (date of reference 20.09.2016).
18. Official Website of OJSC «Russian titanium and magnesium Institute» [e-resource]. URL: <http://www.oao-ritm.ru> (date of reference 20.09.2016).
19. Official Website of WIPO [e-resource]. URL: <https://wipo.int/> (date of reference 20.09.2016).
20. On approval of the Strategy of the development of the iron-and-steel industry of Russia for 2014-2020 and up to 2030 and the Strategy for the development of non-ferrous metallurgy in Russia for 2014-2020 and up to 2030 [e-resource]: the Order of the Ministry of industry and trade of the Russian Federation dated May 5, 2014 № 839. The document has not been published. Access from the ref.-legal system «ConsultantPlus».

РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ КАРТОФЕЛЕВОДСТВА ВО ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Филимонова Н.М.

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента и маркетинга, Владимирский государственный университет имени А.Г. и Н.Г. Столетовых (Россия), 600000, Россия, г. Владимир, ул. Горького, д. 87, natal_f@mail.ru

Кашицына Т.Н.

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и маркетинга, Владимирский государственный университет А.Г. и Н.Г. Столетовых (Россия), 600000, Россия, г. Владимир, ул. Горького, д. 87, kashicina@yandex.ru

Ловкова Е. С.

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и маркетинга, Владимирский государственный университет А.Г. и Н.Г. Столетовых (Россия), 600000, Россия, г. Владимир, ул. Горького, д. 87, nikishinaes@yandex.ru

УДК 338.43:635.21(470.314)

ББК 65.325.15(2Рос-4Вла)

Гипотеза. В данном исследовании основной гипотезой является положение о том, что развитие сельского хозяйства, в частности развитие картофелеводства в российских регионах требует применения передовых, современных инструментов и методов государственного регулирования экономики и бизнеса, таких как фиксированные многозвенные семеноводческие комплексы, современные картофелехранилища, строительство предприятий по переработке картофеля.

Цель. Оценка производства картофеля в регионах ЦФО на примере Владимирской области, анализ факторов, влияющих на производство картофеля, и разработка комплекса мероприятий по повышению предпринимательской активности в сфере производства картофеля с использованием современных инструментов государственного управления экономической сферой регионов.

Методы. В статье использованы такие методы, как статистический анализ, контент-анализ научной литературы, веб-сайтов.

Результаты. В статье выявлены факторы препятствующие развитию картофелеводства во Владимирской области. Представлена характеристика экономических показателей, занятости в сфере производства картофеля в российских регионах. Предложены направления стратегического развития картофелеводства и мероприятия для решения проблем и перспективного развития отрасли во Владимирской области, так и в других регионах страны.

Научная новизна. Выявлены основные факторы тормозящие развитие картофелеводства во Владимирской области, определено влияние качества и технологий обработки земельных угодий на показатели урожайности картофеля. Предложены направления стратегического развития картофелеводства во Владимирской области. Предложены мероприятия для решения существующих проблем в сфере картофелеводства и его перспективного развития. Необходимость развития данного сегмента национальной экономики обусловлена фактором экономической независимости и безопасности страны в целом.

Ключевые слова: производство картофеля, сельскохозяйственная техника, картофелехранилища, семеноводческие комплексы, хранение и переработка картофеля, мероприятия развития сельского хозяйства.

Results. Based on analysis of regional and sectoral differentiation of the employment of foreign labor in the Russian practice, the author concludes about realization of mainstream-targeted migration policies, adequate to the new conditions of business.

WORKING OUT THE DEVELOPMENT STRATEGY ACTIVITIES OF POTATO INDUSTRY IN VLADIMIR REGION

Philimonova N.M.

Doctor of Science (Economics), Professor, Head of the Department of Management and Marketing, Vladimir State University named after A.G. and N.G. Stoletovs (Russia), 87 Gorkogo str., Vladimir, Russia, 600000, natal_f@mail.ru

Kashitsina T.N.

Candidate of Science (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Management and Marketing department, Vladimir State University named after A.G. and N.G. Stoletovs (Russia), 87 Gorkogo str., Vladimir, Russia, 600000, kashicina@yandex.ru

Lovkova E. S.

Candidate of Science (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Management and Marketing department, Vladimir State University named after A.G. and N.G. Stoletovs (Russia), 87 Gorkogo str., Vladimir, Russia, 600000, nikishinaes@yandex.ru

Hypothesis In this study, the main hypothesis is that the development of agriculture, in particular, the development of potato in Russian regions requires the use of advanced, modern tools and methods of State regulation of the economy and business, such as fixed multi-tier seed complexes, modern potato storage, and potato processing plants construction.

Purpose. Evaluation of potato production in the regions of CFD on the example of Vladimir region, analysis of factors affecting the potato production and the development of complex of measures aimed at improving the entrepreneurial activity in the field of potato production using modern tools of governance of the economic sphere in the regions.

Methods. The article used such techniques as statistical analysis, content analysis of scientific literature, Websites.

Results. In the article the authors identified the factors impeding the development of potato growing in the Vladimir region; introduced the characteristics of economic performance, employment in potato production in the Russian regions; proposed the directions of strategic development of potato production and activities to address the problems and future development of the industry in the Vladimir region and in other regions of the country.

Scientific novelty. The authors identify the main factors impeding the development of potato growing in the Vladimir region, determine the influence of the quality and land treatment technology in potato yields. The directions of strategic development of potato growing in the Vladimir region and the actions to address the existing problems in the field of potato and its future development are proposed. Proposed. The need to develop this segment of the national economy is due to the factor of economic independence and security of the country as a whole.

Keywords: potato production, agricultural machinery, potato storage, seed systems, storage and processing of potatoes, activities for the development of agriculture.

Исследованиям роли картофелеводства в современном аграрном производстве, общеэкономическим и организационно-институциональным вопросам научного обеспечения отрасли уделяют большое внимание многие аграрные вузы страны, широко известный за рубежом специализированный научно-исследовательский институт картофельного хозяйства (ВНИИКХ), издает научно-производственный журнал «Картофель и овощи». Интенсивно развиваются международные связи в этой области сельского хозяйства, особенно со странами Европейского Союза (ФРГ, Нидерланды, Великобритания), Украиной, Беларусью, Польшей, североамериканскими и азиатскими научными и

хозяйственными организациями.

При этом картофелеводческий подкомплекс не только занимает важное место в структуре сельскохозяйственного производства, он рассматривается наукой и органами управления как важный фактор экономической независимости и безопасности. На большей части значимого сельскохозяйственного производства в Российской Федерации картофелеводство имеет благоприятные или вполне допустимые природно-климатические условия и экономические перспективы для развития крупномасштабного производства картофеля.

Картофель для россиян является важнейшим продуктом питания: ежегодный объем его потребления

составляет порядка 20 млн. тонн, в среднем на одного человека приходится более ста килограммов в год. Картофелеводство — отрасль сельскохозяйственного производства по выращиванию картофеля для продовольственных, кормовых и промышленных целей. По состоянию на начало XXI века в мире наблюдается увеличение как валового сбора картофеля, так и объёмов его переработки; примерный объём производства картофеля в мире на душу населения составляет 50 кг [1].

Крупнейшие производители картофеля, являются Китай, Россия, Индия, Украина, США, Германия, Польша, Белоруссия, Нидерланды, Франция. В среднем за год каждый взрослый россиянин потребляет порядка 80 кг картошки, в среднем на потребление требуется 14 млн т картофеля ежегодно. При этом в 2015 г. был рекордный урожай: сельхозпредприятия собрали 4,5 млн т, фермеры и индивидуальные предприниматели — 2,7 млн т. 25,9 млн т картофеля выращено россиянами на приусадебных участках.

Уже несколько лет, Россия занимает третье место в мире по объёму производства картофеля (после Китая и Индии), её доля в общем производстве составляет около 8%. Ниже приведён список основных стран-производителей картофеля с указанием их общемировой доли.

Табл. 1. Основные страны-производители картофеля [10]

Место в рейтинге	Страна	Производство (тонн)	Общемировая доля
1	Китай	74,799,084	27.86%
2	Индия	36,577,300	13.62%
3	Россия	21,140,500	7.87%
4	Украина	18,705,000	6.97%
5	США	18,016,200	6.71%
6	Германия	10,201,900	3.80%
7	Польша	8,765,960	3.27%
8	Бангладеш	7,930,000	2.95%
9	Беларусь	7,831,110	2.92%
10	Нидерланды	6,843,530	2.55%
11	Франция	6,582,190	2.45%

При этом Россия импортирует сравнительно не много картофеля (рис.1). В 2015 году импорт составил порядка 540 тыс. т. Среди других стран первое место занимает Египет (274 тыс. т), затем Китай (64 тыс. т), Пакистан (44 тыс. т), Израиль (43 тыс. т), Азербайджан (36 тыс. т), Белоруссия (15 тыс. т), Бангладеш (11 тыс. т), и на остальные страны приходится 21 тыс. т. Итого это обошлось в \$232 млн (где-то по 20-25 руб. за кг).

Завоз традиционно начинается в первую декаду февраля, достигает пика весной и заканчивается в июле. Наибольшие объёмы импорта приходятся на март, апрель, май и июнь. В 2014 году в марте было

поставлено 13,2% от общего объёма за год, в апреле — 16,0%, мае — 25,8%, июне — 30,6%. В июле рынок все еще дефицитен, но поставки в ожидании сбора раннего картофеля существенно сокращаются.

В январе-феврале 2015 года импорт картофеля в РФ сократился по отношению к аналогичному периоду 2014 года на 34,3%. Снижение объёмов ввоза во многом обусловлено изменениями курсов валют. Также в 2014 году был получен высокий урожай картофеля, и несколько увеличились мощности по хранению, что отразилось на объёме предложения картофеля на рынке.

Спрос на картофель стабилен, и он имеет тенденцию к сезонному увеличению в осенний период. Поскольку продукт не портится в течение длительного периода времени, многие россияне закупают товар на несколько месяцев вперёд. Проанализировав индекс цен (рис.2), можно сделать вывод, что волнообразный скачок был лишь в 2010 году (стоимость выросла примерно на 145% по отношению к предыдущему году). Однако это было связано с низкой урожайностью, и уже через 12 месяцев цена значительно снизилась и составила 75,3% к предыдущему году.

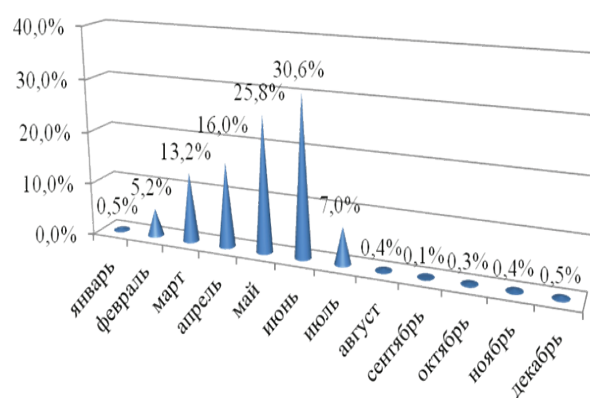


Рис.1. Динамика импорта картофеля в России в 2014 г. по месяцам, в % (составлено авторами)

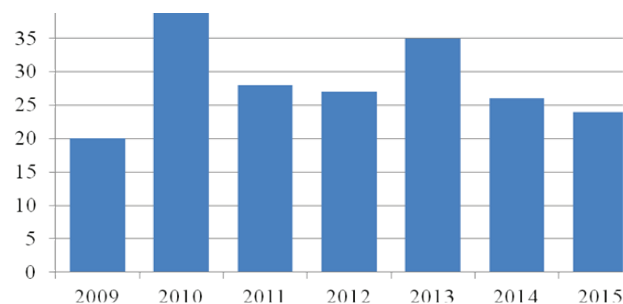


Рис. 2. Изменение цены картофеля (за 1 кг), руб. (составлено авторами)

С октября 2015 г. и до февраля 2016 г. оптовая цена на картофель держится на 9-10 руб./кг., а в некоторых регионах она опускается до 4-5 руб./кг. Розничные цены на картофель в разных регионах неоднозначны, так на севере Якутии килограмм картофеля стоит 250 руб., то в Москве – 20-60 руб. [2].

По состоянию на 15 мая 2014 года, цены на картофель урожая 2013 года, на оптовых рынках г. Москвы находились на отметках в 27-29 руб/кг, цены на импортный картофель урожая 2014 года варьировались в пределах от 35 до 45 руб/кг. Средняя цена, с учетом объема предложения картофеля урожая 2013 и 2014 гг., находилась на отметках в 35 руб/кг. [10].

Таким образом, отличительная особенность картофелеводства России – его ориентация главным образом на внутренний рынок, поэтому российский картофель очень слабо представлен на международном рынке.

Владимирская область не является лидером в области картофелеводства в Российской Федерации, но отрасль картофелеводства по своему значению считается одной из важнейших составляющих агропромышленного комплекса области, что подтверждается высоким уровнем его потребления.

Можно отметить высокую степень дифференциации уровня потребления картофеля между различными регионами, что связано и с уровнем жизни населения, и с традициями (рис. 3). Так, население развитых крупных территориальных образований потребляет меньшее количество картофеля на душу населения, нежели населения сельских территорий. По данным Росстата, расходы на приобретение картофеля домашними хозяйствами в 2014 г., проживающими в сельской местности на 17,7 % выше, нежели в городской местности [2].

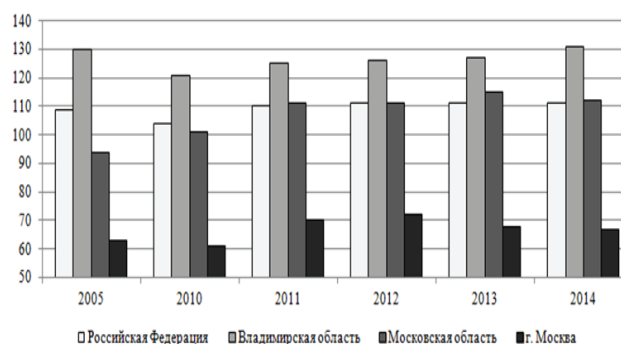


Рис. 3. Динамика потребления картофеля во Владимирской области по сравнению с Российской Федерацией и развитыми регионами, тыс. тонн [2]

Как видно из рисунка отмечается двукратное превышение потребления картофеля населением

Владимирской области по сравнению с г. Москва, и на 18 % по сравнению с Российской Федерацией в целом. Кроме того снижение уровня жизни привело к увеличению потребления картофеля населением Владимирской области на 3 % в 2014 г. по сравнению с 2013 г., тогда как на близлежащих крупных территориальных образованиях произошло снижение уровня потребления картофеля на 2,6 % в Московской области, на 1,5 % в г. Москва за аналогичный период. Кроме того, цена картофеля является одним из важных факторов, определяющим увеличение его потребления в последнее время в связи со снижением реальных денежных доходов населения. По данным анализа динамики розничных цен на основные продукты питания, проводимого Институтом экономики и бизнеса МГУТУ им. К.Г.Разумовского, Владимирская область является одним из регионов центрального федерального округа, где в наибольшей степени выросли цены на продовольственный картофель. Во Владимирской области рост цен составил 7,3%; в Костромской области – 19,2%; в Орловской области – 5,6% ; в Рязанской области – 21,3%; в Тамбовской области – 15,8% [3].

Картофель во Владимирской области, как и в целом по России, выращивается в основном хозяйствами населения (рис. 4). На их долю приходится 77,7 % посевных площадей (в целом по России 69,9%), на долю сельскохозяйственных организаций приходится 20,5 % площадей. В то же время на долю крестьянских (фермерских) хозяйств приходится только 1,8 %.

Почвенный покров сельскохозяйственных угодий представлен на 61% дерново-подзолистыми почвами, 36% - серыми лесными, 3% - пойменными. По

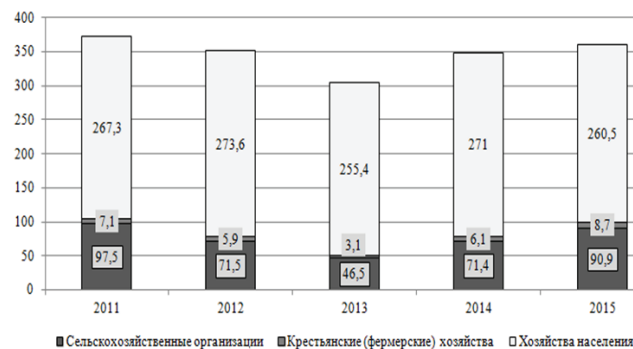


Рис. 4. Динамика производства картофеля во Владимирской области по категориям хозяйств, тыс. тонн [4]

механическому составу тяжелые суглинки занимают 5 %, средние суглинки – 30 %, легкие суглинки, супеси и пески – 65 %.

Несмотря на равнинный характер территории области, площади эрозионноопасных и подверженных эрозии сельскохозяйственных угодий составляют 105,0 тыс. га (12,1 %), в том числе пашни - 92 тыс. га (16,4 %). Переувлажненные, заболоченные и каменистые почвы занимают 268,0 тыс. га (31,1 %). Для повышения эффективности использования земель во Владимирской области ежегодно проводится комплекс мероприятий, которые включают в себя внесение минеральных и органических удобрений, работы по уходу и защите посевов от сорняков, вредителей и болезней, известкование кислых почв.

Несмотря на это можно отметить негативную тенденцию снижения посевных площадей под картофель (рис. 5).

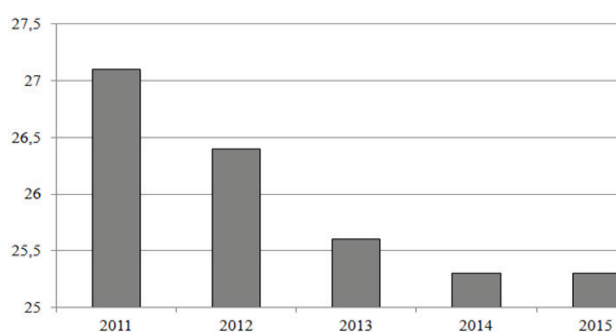


Рис. 5. Динамика использования посевных площадей под картофель, га [4]

Данное снижение обусловлено рядом причин, во-первых, создание заменителей сельскохозяйственного сырья на химических предприятиях, во-вторых, разорение крестьян и фермеров вследствие усиления конкуренции, в-третьих, присутствие на рынке более дешевых импортных сортов картофеля, которое создает сложности реализации картофеля местным сельскохозяйственным предприятиям [5], не позволяя увеличивать использование посевных площадей.

Начиная с 1990 года площади мелиорируемых земель, нуждающихся в реконструкции, ежегодно возрастают. Этому способствует резкое снижение в последние годы объемов ремонтно-эксплуатационных работ. Из-за недостатка средств не выполняются крайне необходимые агромелиоративные мероприятия. Все это является причинами снижения продуктивности осушенных и орошаемых сельскохозяйственных угодий. По оценке экспертов, 35,557 тыс. га осушенных земель находятся в неудовлетворительном состоянии и требуют проведения капитальных работ [6].

При этом оросительные системы построены в основном в 1960 - 1980 гг., их срок службы по нормативам составляет 8 - 12 лет. Из общей площади орошаемых земель нуждается в проведении комплексной реконструкции 24,65 тыс. га (90%).

Данные обстоятельства снижают эффективность использования земель.

По валовому сбору картофеля в 2014 г. Владимирская область занимает 36 место среди регионов России. Необходимо заметить, что данный показатель увеличился с 2010 по 2014 г. на 127 %, но по сравнению с 2005 г. увеличение произошло, только на 47 % (рис. 6)

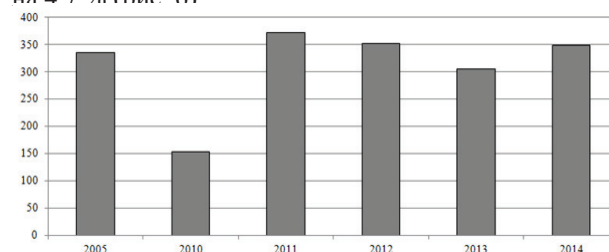


Рис. 6. Динамика валового сбора картофеля в хозяйствах всех категорий, тысяч тонн [2]

Данное увеличение произошло в основном за счет увеличения валового сбора картофеля хозяйствами населения.

Что касается урожайности картофеля, то за последние пять лет, урожайность ниже, чем в целом по центральному федеральному округу (рис. 7).

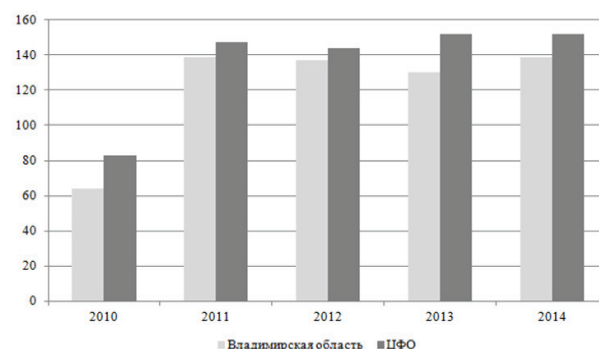


Рис. 7. Урожайность картофеля в центральном федеральном округе и Владимирской области в хозяйствах всех категорий; центнеров с одного гектара убранной площади [7]

Однако если сравнивать урожайность картофеля по различным категориям хозяйств Владимирской области, то наибольшая урожайность приходится на сельскохозяйственные организации, увеличивается темп роста у фермерских и индивидуальных предпринимателей (табл. 2).

Табл. 2. Урожайность картофеля по различным категориям хозяйств Владимирской области, тыс. тонн

Хозяйства населения	Крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели	Сельскохозяйственные организации	Хозяйства всех категорий	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Темп роста 2015/ 2005г
123,3	112,5	174,8	127,2												113
132,4	92,8	217,8	138,4												
131	108,5	188,4	136,4												
97,6	100,3	202,1	113,9												
132	147	191,1	142,4												
58,9	51,8	109,2	63,8												
125,8	124,5	196,7	138,9												
128,7	142,5	180,6	136,9												
120,1	138,4	234	129,9												
129,4	173,1	187,1	138,8												
127,4	179,2	220,8	143,8												
103	159	126	113												

Составлено авторами

На урожайность картофеля значительное влияние оказывают вредные организмы, в том числе карантинные. Проведенные исследования показали, что первый очаг глободероза картофеля во Владимирской области был обнаружен в 1977 году в полях севооборота на площади 6 га и на приусадебных участках. К 1991 году площадь заражения увеличилась до 83 га. В настоящее время возбудитель глободероза картофеля - золотистая картофельная нематода обнаружена на площади 812,78 га [8].

Одной из основных проблем Владимирской области является обеспеченность сельскохозяйственных предприятий техникой. По данным Росстата, в 2015 г. во Владимирской области имелось 56 единиц картофелеуборочных комбайнов, что на 15,2 % меньше, чем 2014 г. [2]. Кроме того, необходимо отметить высокий уровень износа картофелеуборочной техники.

Значительная часть мелиоративных систем имеет большой срок эксплуатации, причем наиболее

старые системы построены в сельскохозяйственных организациях, ведущих активное сельхозпроизводство. Износ основных фондов оросительных систем составляет 73 %. Оросительные системы на площади 24,65 тыс. га (90%), осушительные на 30,7 тыс. га (36%) требуют незамедлительного проведения реконструкции. Проведение культуртехнических работ по коренному улучшению земель необходимо на площади 52,0 тыс. га (46%) [9]. Отсутствие современной сельскохозяйственной техники в настоящее время не позволяет обеспечивать внедрение интенсивных технологий производства.

Кроме того, проведенный анализ сотрудниками ФГБУ «Владимирская МИС» [10] уровня безопасности сельскохозяйственной техники, поступившей в хозяйства Владимирской области в 2013 году, на соответствие требованиям безопасности и эргономичности показал, что, во-первых, используемая в сельскохозяйственном производстве техника не соответствует тем или иным требованиям безопасности и эргономичности; во-вторых, хозяйствами могут приобретаться машины и орудия, представляющие непосредственную опасность для лиц, эксплуатирующих сельскохозяйственную технику и окружающей среды, к которым относится сельскохозяйственная техника с недостаточной эксплуатационной устойчивостью; в третьих, подтверждение соответствия сельскохозяйственной техники требованиям безопасности через обязательную сертификацию и декларирование соответствия, изготовление машин и орудий зарубежными изготовителями не являются гарантией того, что поступающая в хозяйства техника полностью соответствует требованиям безопасности; в-четвертых, наибольшее количество несоответствий машин и орудий требованиям безопасности отмечается по вопросам информирования работников о безопасной эксплуатации и обслуживании, обеспечения безопасной транспортировки машин и орудий, удобства обслуживания.

Следствием всего этого являются отрицательные тренды развития отрасли. Динамика по районам Владимирской области также демонстрирует противоречивые тенденции.

Как видно из таблицы в целом на территории Владимирской области происходит ежегодное увеличение производства картофеля, начиная с 2013 г. Продолжительные ливневые дожди в летне-осенний период 2013 года привели к гибели посевов сельскохозяйственных культур в 94 сельхозорганизациях и 15 крестьянских (фермерских) хозяйствах на площади 31,7 тыс. га. Однако увеличение производства картофеля на территории региона не однородно.

Табл. 3. Динамика производства картофеля во Владимирской области по районам, т

Наименование районов	2012	2013	2014	2015	Темп роста 2015/2012гг
Александровский	31676,3	32052,3	34832,5	25920,4	82
Вязниковский	15070,5	8446	14215	14015	93
Гороховецкий	17666	11825,7	15433,5	13720,1	78
Г - Хрустальный	30270,7	27164,8	27392,8	35055	116
Камешковский	25906	27374,5	31532	34069,5	131
Киржачский	14720,5	12018,5	11838	12110,6	82
Ковровский	24894	23512,3	17706,7	17783	71
Кольчугинский	10025,8	8880,8	7880,2	8838	88
Меленковский	54751,7	30453,6	54378,9	60085,9	110
Муромский	25994,4	23849,4	23768,1	26519,3	102
Петушинский	9395,2	9522,5	7651,2	8873	94
Селивановский	9179	8040	7458	7728	84
Собинский	16411,8	15440,2	17824,4	16209	99
Судогодский	12148	9936	9792	10021	82
Суздальский	33782	34029,2	35268,8	39564,9	117
Юрьев-Польский	15264	18512,1	27348,3	25490,9	167
г. Владимир	3975,4	3975,4	4267	4191	105

Составлено автором

На рисунках 8,9 показана динамика производства и посевных площадей картофеля в хозяйствах всех категорий населения.

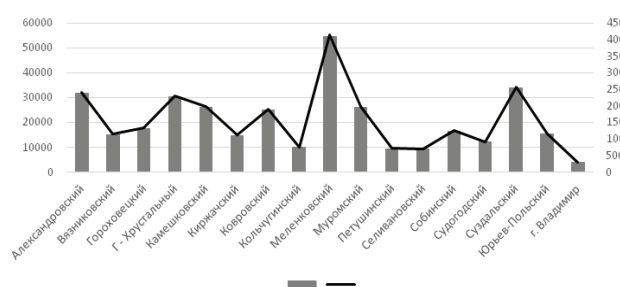


Рис. 8. Посевная площадь и производство картофеля в хозяйствах всех категорий за 2012год (составлено авторами)

В 2012 и 2015 годах большая доля посевных площадей Владимирской области приходится на Меленковский район. В период 2012 - 2015 гг. посевные площади снижались, что связано с финансовым кризисом. Производство картофеля тем не менее придерживалась положительного тренда, в 2015 году по сравнению с 2012 годом увеличение произошло

на 2,5%. Увеличение производительности картофеля связано с благоприятными погодными условиями.

Наилучшие показатели достигнуты в хозяйствах Меленковского района, здесь выращено 38,6 тыс. тонн картофеля (44 % от областного уровня). В ООО

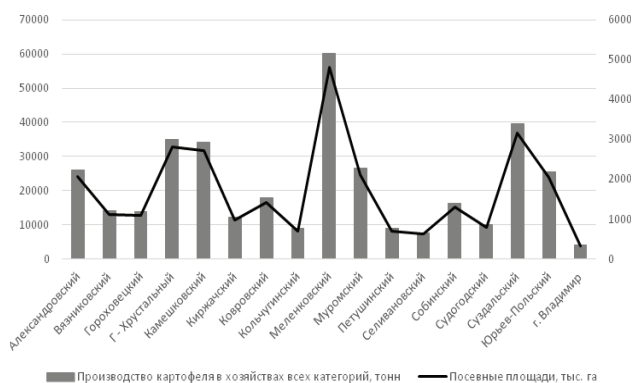


Рис. 9. Посевная площадь и производство картофеля в хозяйствах всех категорий за 2015 год (составлено авторами)

«Мелагро» Меленковского района валовой сбор картофеля составил 20 тыс. тонн при урожайности 320 центнера с гектара. В Гусь-Хрустальном районе собрано 16,5 тыс. тонн картофеля, при средней урожайности 228 центнера с гектара. Более 10 тыс.

тонн получено картофеля в Камешковском районе при урожайности 250 центнера с гектара.

Таким образом, проанализировав ситуацию в области картофелеводства во Владимирской области, можно сделать вывод, что проблемы, существующие в данном регионе, являются типовыми для большинства регионов России.

Основными направлениями развития картофелеводства на территории Владимирской области, должны быть развитие элитного семеноводства, возмещение части процентной ставки по инвестиционным кредитам (займам) на развитие растениеводства, в частности строительство, реконструкцию, модернизацию хранилищ картофеля, государственная поддержка кредитования крестьянских фермерских хозяйств, в частности на приобретение техники и оборудования, предоставление субсидий при осуществлении страхования рисков утраты (гибели) урожая картофеля.

Основными особенностями и проблемами в развитии отрасли картофелеводства являются следующие:

1. в России на переработку используется менее 2% выращенного картофеля, тогда как в странах с хорошо развитым картофелеводством на различные виды картофелепродуктов перерабатывается 30–40% урожая. При этом, например, США перерабатывает в продукты питания больше 50 процентов картофельного урожая, Англия - 20 процентов, Германия - 30 процентов.

2. Спрос на не переработанную продукцию отрасли картофелеводства сокращается за счет того, что жители своими силами, на подсобных участках,

стали выращивать больше овощей и картофеля. Снижению стоимости способствуют и низкие цены в соседних странах, откуда можно также вывозить продукцию.

3. Снижению цен на картофель и другие овощи способствует нехватка овощехранилищ и логистических центров. Поэтому осенью производители стремятся быстрее продать как скоропортящиеся культуры, так и те, что подлежат хранению. При этом из-за отсутствия картофелехранилищ 1/3 урожая пропадает. Эксперты считают, что ежегодно в нашей стране сгнивает почти столько же урожая, сколько Россия импортирует из других стран в виде сырых клубней и продуктов их переработки, среди которых немалая доля приходится на разнообразные чипсы и заготовки для фаст-фуда, к примеру, картофеля фри [4].

4. Излишек собранного картофеля было бы возможным экспортировать в страны Евросоюза, но, российская продукция не проходит там по качественным характеристикам.

5. Ухудшение ситуации в соотношении объемов сертифицированного семенного картофеля российских и зарубежных сортов во многом обусловлено тем, что технологический уровень отечественного семеноводства и техническая оснащенность большинства учреждений-оригинаторов российских сортов просто несопоставимы с уровнем современных западноевропейских селекционно-семеноводческих центров и компаний. Поэтому эффективные меры по модернизации материально-технической базы селекции и семеноводства картофеля – одна из важнейших задач развития картофелеводства России.

6. Практически полное отсутствие инвестиций в

Таблица 4. Инвестиции в основной капитал, направленные на развитии сельского хозяйства, и ввод в действие производственных мощностей

Показатели	2011	2012	2013	Отклонение 2013/2012 гг., %
Инвестиции в основной капитал на развитие сельского хозяйства (в фактически действовавших ценах):				
млн.руб.	256912	276334	291915	105,6
в основной капитал	3,0	2,9	3,1	106,9
(в постоянных ценах)	116,7	102,2	96,7	94,6
Ввод в действие производственных мощностей за счет строительства и реконструкции:	2414,2	3448,3	1695,8	49,2
склады механизированные для хранения минеральных удобрений, ядохимикатов, микробиологических средств и известковых материалов, тыс. т единовременного хранения	3,1	3,1	-	-
хранилища для картофеля, овощей и фруктов в сельском хозяйстве, тыс.т единовременного хранения	165,7	231,8	117,8	50,8

Составлено авторами

отрасль картофелеводства - проблема, тормозящая развитие этой отрасли (табл. 4).

Для решения данных проблем и перспективного развития картофелеводства необходимы серьезные инвестиционные вливания в отрасль. Инвестиционные ресурсы предлагается направить на следующие мероприятия:

Семеноводство картофеля.

Вместо не всегда обоснованных, серьезных материальных и временных затрат на создание новых центров оригинального семеноводства необходимо уделять максимум внимания уже действующим проверенным центрам, расширяя производство, добиваясь высокого качества их пробирочного и тепличного материала, обеспечивая 100-процентную загрузку мощностей. На рынок к репродуцирующим звеньям не должны попадать зараженные пробирочные растения и ТМК.

Необходимо стимулировать организацию фиксированных многозвенных семеноводческих комплексов, которые позволили бы с одинаковой рентабельностью работать всем трем образующим их звеньям и расширить гамму производимых в России сортов картофеля.

Строительство овощехранилищ.

Большинство хозяйств, которые с советских времен специализировались на производстве картофеля и овощей, имеют стандартные полуподземные хранилища, оборудованные системой принудительной приточной вентиляции.

Эти хранилища очень неплохо приспособлены для навалного хранения картофеля и других овощей (как правило, в них необходима замена системы вентиляции и ремонт пола), хотя для многих динамично развивающихся производителей именно небольшой объем данных помещений будет являться одним из основных сдерживающих факторов по развитию производства.

И структура закладываемого на хранение картофеля, и сроки его поставки потребителям на данный момент существенно отличаются от недавнего прошлого, когда основная часть урожая отгружалась практически сразу на городские овощные базы и другим потребителям, имеющим собственные хранилища.

На сегодняшний день неоспоримо более выгодным является хранение картофеля в месте производства, исключая излишние перевалочные операции и, как следствие, повышенную травматизацию картофеля и увеличение потерь.

Необходимы такие овощехранилища как, например, в ООО «Латкин», которое является одним из крупнейших производителей картофеля в Нижегородской области. Вложило 110 млн. рублей в

строительство центра по хранению и переработке картофеля в селе Кожино Арзамасского района Нижегородской области. Данное картофелехранилище полностью механизировано, в нём установлено современное импортное оборудование, произведенное в США, Германии и Голландии. Процесс хранения картофеля автоматизирован, управление им ведётся с помощью компьютера через интернет.

Строительство предприятий по переработки картофеля в чипсы, разные виды крахмала, выпуск замороженных овощных смесей, производство спирта, киселей, загустителей и различных соусов.

Разработка системы удобрения почвы под посадку картофеля для получения более качественных и количественных показателей урожая.

Обновление уборочной сельскохозяйственной техники.

Успешное выполнение этих мероприятий будет способствовать повышению эффективности производства картофеля в хозяйствах всех категорий.

Литература:

1. Ловкис З.В., Грибоедова И.А., Литвяк В.В., Демянович А.Н. Картофелеперерабатывающая отрасль Республики Беларусь // Пищевая промышленность: наука и технологии. 2008. № 1 (1). С. 4-15.
2. Стоимость основных продуктов питания, потребленных в домашних хозяйствах [электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/# (дата обращения 20.09.2016).
3. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Стат. сб. / Росстат. М., 2015. 1266 с.
4. Динамика цен на основные продукты питания [электронный ресурс]. URL: <http://www.mgut.ru/content/advertisement/9319/#011115> (дата обращения 20.09.2016).
5. Официальный сайт Департамента сельского хозяйства и продовольствия Администрации Владимирской области [электронный ресурс]. URL: http://dsx.avo.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=22&Itemid=22 (дата обращения 20.09.2016).
6. Тептелева Д. Картофель вырастили, а продать не могут [электронный ресурс]. URL: <http://trc33.ru/news/discuss/kartofel-vyrastili-a-prodat-ne-mogut/> (дата обращения 20.09.2016).
7. Об утверждении Государственной программы развития агропромышленного комплекса Владимирской области на 2013-2020 годы [электронный ресурс]: Постановление Губернатора Владимирской области от 25 сентября 2012 г. № 1065. В данном

виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

8. Федорова О.А. Золотистая картофельная нематода во Владимирской области // Теория и практика паразитарных болезней животных. 2015. № 16. С. 450 – 452.
9. Матвиенко Ю.А., Киселев В.В. Уровень безопасности сельскохозяйственной техники [электронный ресурс]. URL: http://dsx.avo.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=63&Itemid=66 (дата обращения 20.09.2016).
10. Картофельный бизнес в России: проблемы и перспективы [электронный ресурс]. URL: <http://www.potatosystem.ru/kartofelnyy-biznes-v-rossii-problemy-i-perspektivy> (дата обращения 20.09.2016).

References:

1. Lovkis Z.V., Griboyedova I.A., Litvyak V.V., Demyanovich A.N. Potato processing industry of Belarus republic // Pishchevaya promishlennost: nauka i tekhnologiyi. 2008. № 1 (1). P. 4-15.
2. The cost of basic foodstuffs consumed in households [e-resource]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/# (date of reference 20.09.2016).
3. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2015: Stat. sb. / Rosstat. M., 2015. 1266 p.
4. Dynamics of the prices for staple foods [e-resource]. URL: <http://www.mgut.ru/content/advertisement/9319/#011115> (date of reference 20.09.2016).
5. Official website of the Department of agriculture and food staffs of the Administration of the Vladimir region [e-resource]. URL: http://dsx.avo.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=22&Itemid=22 (date of reference 20.09.2016).
6. Tepteleva D. Potatoes are grown, and they can't sell them [e-resource]. URL: <http://trc33.ru/news/discuss/kartofel-vyrastili-a-prodat-ne-mogut/> (date of reference 20.09.2016).
7. On approval of the State program for the development of agro-industrial complex of the Vladimir region for 2013-2020 [e-resource]: the Decision of the Governor of the Vladimir region dated September 25, 2012 № 1065. The document has not been published. Access from the ref.-legal system «KonsultantPlus».
8. Fedorova O.A. Golden potato cyst nematode in Vladimir Region // Teoriya i praktika parazitarnikh bolezney zhivotnikh. 2015. № 16. P. 450-452.
9. Matviyenko Yu.A., Kiselev V.V. Security level of agricultural machinery [e-resource]. URL: http://dsx.avo.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=63&Itemid=66 (date of reference 20.09.2016).
10. Potato business in Russia: problems and perspectives [e-resource]. URL: <http://www.potatosystem.ru/kartofelnyy-biznes-v-rossii-problemy-i-perspektivy> (date of reference 20.09.2016).

УЧЕТ ТИПОЛОГИЗАЦИИ СТРУКТУРЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Аслаева С.Ш.

кандидат экономических наук, научный сотрудник сектора экономики и управления развитием территории, Институт социально-экономических исследований Уфимского научного центра академии наук (Россия), 450000, Россия, г. Уфа, пр. Октября, д. 71, salima2006a@mail.ru

УДК 338.24(470.57)

ББК 65.050.22(2Рос.Баш)

Цель. Разработать типологизацию муниципальных районов Республики Башкортостан (РБ), исходящую из изменений в структуре экономического пространства, для принятия качественных и обоснованных управленческих решений. Исследовать структуру экономического пространства Республики Башкортостан по группам во взаимосвязи с темпами экономического роста, провести анализ взаимосвязи между инвестиционным потенциалом, степенью институциональных преобразований и эффективностью инвестиционной политики Республики Башкортостан.

Методы. Техничко-экономического анализа, структурного и факторного анализа, корреляционного и регрессионного анализа, экономико-математического моделирования.

Объект/предмет. Объектом исследования является экономика Республики Башкортостан, как динамичная система в условиях пространственного неравновесия. Предметом исследования является совокупность организационно-экономических отношений, возникающих в процессе управления.

Результаты. Показана малоподвижность структурных изменений в динамике всех муниципальных районов и городских округов РБ. Предложен подход к выявлению однотипных воспроизводственных механизмов, основанный на использовании инструментария расчета диапазона темпов роста исследуемых показателей. Проведена типологизация экономического пространства РБ, что позволило выбрать однородные группы, характеризующиеся наличием существенной связи между показателями макроэкономической динамики, содержанием внутренних структурных взаимодействий и динамическими изменениями пространственной структуры.

Научная новизна. Проведена типологизация муниципальных образований Республики Башкортостан, исходящая из относительно малой амплитуды динамических структурных изменений.

Финансирование. Статья выполнена в рамках государственного задания ИСЭИ УНЦ РАН по теме № 0253-2014-0001 «Структуризация экономического пространства с позиций обеспечения экономической безопасности» (№ госрегистрации 01201456661).

Ключевые слова: экономическое пространство, неравновесие, структурно- динамические типы, уравнение регрессии, управление.

CLASSIFICATION RECORDS OF THE ECONOMIC ENVIRONMENT STRUCTURE OF BASHKORTOSTAN REPUBLIC IN MANAGEMENT DECISIONS-MAKING

Aslayeva S.Sh.

Candidate of Science (Economics), Researcher of the sector of the economy and development management of the territory, Socio-Economic Research Institute of UFA scientific centre of the Russian Academy of Sciences (Russia), 71 Oktyabrya av., Ufa, Russia, 450000, salima2006a@mail.ru

Goal. To develop a classification of municipal districts of Bashkortostan Republic (RB) coming from changes in the structure of economic space for making quality and substantiated management decisions. To explore the structure of the economic space of the Republic of Bashkortostan by groups in relation to economic growth, to carry out an analysis of

the relationship between the investment potential, degree of institutional changes and the effectiveness of the investment policy of the Republic of Bashkortostan.

Methods. Technical-economic analysis, structural and factorial analysis, correlation and regression analysis, economic-mathematical modelling.

Object/subject. The object of the study is the economy of the Republic of Bashkortostan as a dynamic system in terms of the spatial imbalance. The subject of the study is a total of organizational and economic relations that arise in the process of management.

Results. The author showed the stiffness of structural changes in the dynamics of all municipal boroughs and urban districts of Bashkortostan Republic; proposed an approach for identifying similar reproductive mechanisms based on the use of tools for calculating the range of growth of the studied parameters. The authors held a classification of the economic space of Bashkortostan Republic. It gave a chance to select homogeneous groups, characterized by the presence of substantial relations between the indices of macroeconomic dynamics, content of internal structural interactions and dynamic changes of spatial structure.

Scientific novelty. The author conducted a classification of municipalities of the Republic of Bashkortostan, proceeding from relatively small amplitude of dynamic structural changes.

Financing. The article is made in the framework of the national task ISEI UNTs RAN on the topic № 0253-2014-0001 "Structuring of economic space from the perspective of ensuring economic security (registration № 01201456661).

Keywords: economic space, imbalance, structural-dynamic types, the regression equation, management.

Современный этап развития экономических систем, функционирующих в сложных социально-экономических условиях, предъявляет повышенные требования к обоснованности управленческих процедур. Успех развития региона во многом определяется качеством управленческого решения [1, с. 11]. В настоящее время предлагается рассматривать региональную экономику на стадии перехода в пространственную экономику, построенную на взаимодействие разноуровневых пространственных структур [2, с. 63]. Поэтому для более эффективного управления необходимо разработать стратегию структуризации экономического пространства.

В работах современных авторов проведен и систематизирован обзор существующих определений экономического пространства [3–6]. При этом отмечают, что экономическое пространство современной России неравномерно, неоднородно и характеризуется сильной дифференцированностью своего развития, поэтому проблемы формирования оптимальной структуры экономического пространства являются актуальными для управления экономикой. [7, с. 374]. Также и экономическое пространство Республики Башкортостан (далее - РБ) является неоднородным и дефрагментированным. Для эффективного координирующего воздействия органов власти на экономику необходимо провести анализ структуры экономического пространства, ее диагностику с соответствующим обоснованием, позволяющей качественно и количественно охарактеризовать систему существующих взаимосвязей, выявить его структурные дефекты и определить перспективы развития. С учетом сильной дифференциации по

всем экономическим индикаторам муниципальных образований (далее - МО) республики, прежде чем провести анализ экономического положения, необходимо провести типологизацию структуры пространства РБ. Но перед этим проанализируем динамику структуры экономического пространства РБ.

Республика входит в Приволжский регион, для которого характерно преобладание ресурсопроизводящих видов деятельности. Валовая продукция (далее - ВП) играет немаловажную роль в формировании экономического роста, так как предопределяет возможность получения чистого дохода, фондоемкости или материлаемкости продукта, масштаб изменения основных фондов, объем накоплений, раскрывает резервы роста. Поэтому данный показатель рассмотрим в качестве доминирующего.

Рассмотрим характер распределения муниципальных образований и административных округов РБ по уровню ВП в зависимости от временного фактора. В таблице 1 и 2 представлены распределения МО по объему ВП по децильным группам в 2005 г. и в 2014 г. соответственно.

Данные таблицы подтверждают неоднородность экономического пространства РБ. В г. Уфе наблюдается наибольший объем валовой продукции, инвестиций, а также численности занятого населения. В первую группу входят г. Салават, г. Стерлитамак, г. Нефтекамск, Белорецкий и Туймазинский районы.

Наименьший объем ВП в РБ в Мишкинском районе. Неравномерность экономического пространства делает невозможным применение единых методов и

Табл. 1. Группировка муниципальных районов и городских округов по уровню ВП в 2005 г.

Децильные группы МО, упорядоченные по значению ВП	Среднегодовая численность работников предприятий и организаций, %	Отгружено товаров собственного производства, выполнено работ и услуг собственными силами, %	Инвестиции в основной капитал за счет всех источников финансирования, %
1	53,71	87,56	67,99
2	12,32	6,62	7,38
3	7,40	2,35	7,72
4	4,95	0,66	1,93
5	4,91	0,95	3,77
6	4,20	0,66	1,93
7	3,74	0,49	3,02
8	3,02	0,31	2,72
9	2,66	0,24	1,68
10	3,10	0,16	1,86
Итого	100	100	100

Составлено автором

Табл. 2. Группировка муниципальных районов и городских округов по значению ВП в 2014 г.

Децильные группы МО, упорядоченные по значению ВП	Среднегодовая численность работников предприятий и организаций, %	Отгружено товаров собственного производства, выполнено работ и услуг собственными силами, %	Инвестиции в основной капитал за счет всех источников финансирования, %
1	59,41	86,28	67,18
2	12,07	6,30	11,34
3	7,30	2,73	5,14
4	5,12	1,53	2,87
5	3,68	0,95	3,94
6	3,61	0,71	2,84
7	2,57	0,62	2,00
8	2,10	0,42	2,72
9	1,85	0,27	1,12
10	2,28	0,19	0,85
Итого	100	100	100

Составлено автором

приемов управления МО.

В 2014 г. дифференцированное развитие экономического пространства сохраняется. Так же как и в 2005 г., в 2014 г. наибольшими показателями отличается г. Уфа. В первую группу вошли г. Салават, г. Стерлитамак, г. Нефтекамск, г. Октябрьский, Туймазинский район. С 2005 г. к 2014 г. Белорецкий район перешел из первой группы во вторую, а г. Октябрьский со второй группы в первую. В первой группе с наибольшим значением ВП за последние 10 лет произошли следующие изменения: доля объема выполненных работ и услуг уменьшилась в РБ с 87,56% до 86,28%, доля среднегодовой численности выросла с 53,71% до 59,41%, доля инвестиции уменьшилась с 67,99% до 67,18%. Все это говорит в пользу малоподвижности структуры экономического пространства Республики Башкортостан. Скачкообразное распределения МО по уровню ВП из года в год остается неизменным, и при этом качественный состав групп практически сохраняется. Целевое направление управления экономикой сохранялось в республике.

Принимая во внимание малоподвижность структурных изменений в динамике всех муниципальных районов и городских округов РБ, по данным за последние 10 лет выделим в пространственной структуре экономики РБ однородные типологические группы. Типологизация осуществлена так, чтобы связь между выбранными показателями макроэкономической динамики, характеризующими эффективность развития систем, была существенной и с точки зрения внутренних структурных взаимодействий и с точки зрения изменений пространственной структуры в динамике. Также типологизация покажет возможность достижения устойчивого развития, используя управленческий потенциал МО. Так как для оценки эффективности управления экономикой особый интерес представляют результирующие показатели социально-экономического развития экономики региона, то определяющими экономическими показателями выступит валовая продукция в расчете на одного занятого в экономике и уровень инвестиционной отдачи (ROI), а индикаторами, показывающими динамику экономического развития, будут являться их темпы роста. При этом каждую группу охарактеризуем средними показателями уровня инвестиционной отдачи и валовой продукции в расчете на одного занятого в экономике [8, с.30]. В таблице 3 представлена группировка муниципальных районов и административных округов по уровню инвестиционной отдачи в 2014 г.

Табл. 3. Группировка РБ муниципальных районов и административных округов по уровню инвестиционной отдачи в 2014 г.

Группа	Инвестиционная отдача (ROI)	Количество МО	Среднее значение	
			ROI	ВВП на 1 чел
1	0,49 – 2,74	35	1,43	472,41
2	2,74 – 4,99	12	3,75	714,77
3	4,99 – 7,24	7	5,85	892,15
4	7,24 – 9,49	5	8,01	2230,51
5	9,49 – 11,74	1	10,96	5205,16
6	11,74 – 13,99	1	11,90	1103,81
7	13,99 – 16,24	1	16,24	2402,65

*R2 = 56%

Составлено автором

Наибольшее количество районов (54,65%) находится в 1 группе с наименьшей инвестиционной отдачей. По одному району находится в трех группах с наибольшей инвестиционной отдачей: в 5-ой группе – г. Салават 10,96%, в 6-ой – г. Белорецк 11,89%, в 7-ой – г. Благовещенск 16,24%. Статистически значимая связь между значениями инвестиционной отдачи и валовой продукции, приходящегося на одного занятого в экономике умеренна. Показатели инвестиционной отдачи в некоторой степени учитывались при управлении экономикой. Довольно часто управление муниципальным бюджетом в виде инвестиций в основной капитал не приводит к увеличению валовой продукции, что говорит о неэффективности управленческого решения.

Исследуем взаимосвязь между показателями экономического развития РБ за последние 10 лет: средними темпами роста валовой продукции в расчете на одного занятого и средними темпами роста изменения инвестиционной отдачи по МО РБ за период 2005-2014 гг. (таблица 4).

В первую группу с наименьшим темпом роста инвестиционной отдачи вошел Уфимский район, в 7 группу с наибольшим темпом роста инвестиционной отдачи вошли Аскинский, Кугарчинский и Благовещенский районы. Наибольшее количество районов входит в 4 группу (41,94% от общего количества МО РБ) со средним темпом роста инвестиционной отдачи 106,88 и со средним темпом роста валовой продукции 123,75. Наименьшее количество МО и с высоким и с низким средним темпом роста, в основном преобладает для многих

Табл. 4. Группировка муниципальных районов и административных округов РБ по значениям средних темпов роста инвестиционной отдачи в 2005 – 2014 гг.

Группа	Средний темп роста инвестиционной отдачи	Количество МО	Среднее значение	
			темп роста инвестиционной отдачи	темп роста ВВП на 1 чел
1	75,22-84,68	1	75,22	118,05
2	84,77- 94,32	7	92,43	126,03
3	94,32-103,87	19	100,59	121,26
4	103,87-113,42	26	106,88	123,75

R2=22%

Составлено автором

районов средний темп роста по республике. При этом статистически значимая связь между средними темпами роста величины валовой продукции, приходящегося на одного занятого в экономике, и инвестиционной отдачи отсутствует.

Если тенденция развития сохранится такой же, то экономическое пространство Республики Башкортостан к 2030 г. станет более неоднородным, дефрагментированным и изменится следующим образом: для наибольшего количества районов будет характерно уменьшение доли в структуре экономического пространства Республики Башкортостан, так в позиции по отгруженным товарам собственного производства, выполненным работам и услугам собственными силами 51 район будет иметь долю меньше 1%, а г. Уфа - 56%. Также и удельный вес занятого населения в экономике в 46 районах меньше 1%, а наибольший вес будет иметь г.Уфа (37,72%). Удельный вес инвестиций в основной капитал за счет всех источников финансирования будет в 47 районах меньше 1%, а наибольший в г. Уфе (43,75%). При тенденции, которая наблюдалась за последние 10 лет, при сохраняющемся уровне управления, к 2030 г. будет наблюдаться более сильная дифференциация районов в структуре экономического пространства РБ.

Для стратегического управления структурными изменениями разобьем экономическое пространство на однородные группы. Проанализируем динамику этих показателей по группам МО Республики Башкортостан: городские округа, районы с городским и сельскими поселениями, районы только с сельскими поселениями. Координирование структурными связями в сложных системах выступает как управление взаимосвязью нескольких иерархических уровней, поэтому их изучение лучше начинать с базовых

структур, которые наиболее устойчивы, одними из них являются типы поселения. В первую группу вошло 8 городов, во вторую группу 13 районов, в третью группу 41 район. Рассмотрим, как варьируются объемы отгруженного товара, выполненных работ и услуг, численность рабочих и инвестиций (максимальные и минимальные значения показателей за десять лет, в процентах) в структуре экономического пространства РБ по выделяемым группам с 2004г. по 2014г. (таблица 5).

Структура экономического пространства крайне неравномерна. Несмотря на то, что количество МО в третьей группе наибольшее, объем валовой продукции в несколько раз меньше, чем в первой и второй группе. Во многих районах в третьей группе доля ВП меньше 0,1% в РБ. По всем трем позициям наибольший объем наблюдается за эти 10 лет в первой группе, это объясняется составом групп. Естественно, наибольший объем выполненных работ и услуг и численность занятого населения и инвестиции присущи городам. Наибольшую долю в первой группе имеет г. Уфа, наименьшие доли - г. Кумертау и г. Сибай.

В каждой группе выделим капиталоемкие и трудоемкие МО на базе рассчитанных за определенный промежуток времени величин, характеризующих отношение долей каждого МО в общем объеме инвестиций к долям каждого МО в совокупной валовой продукции [9, с. 103-104]. Для капиталоемких регионов характерно выполнение неравенства:

$$\frac{\delta_{I_i}^t}{\delta_{V_i}^t} > 1 \quad (1)$$

где $\delta_{I_i}^t$ – доля инвестиций в МО в общем объеме по РБ,

δ_V^t – доля ВП МО в общем объеме по РБ.

При анализе в динамике одно и тоже МО может характеризоваться как трудоемким, так и капиталоемким. Так, например, в первой группе г. Кумертау являлся трудоемким с 2005 – 2013 гг., а в 2014 г. капиталоемким, г. Сибай капиталоемкий с 2005г. по 2014 г., кроме 2009 г., г. Октябрьский в 2005 г., с 2010 – 2012 г. капиталоемкий, а в 2006-2009 гг, 2013-2014 гг. трудоемкий.

Одновременно определим уровень инвестиционной нагрузки за определенный промежуток времени, как отношение доли численности занятых района или города к его доле в общем объеме инвестиций. Для МО с высокой инвестиционной нагрузкой характерно выполнение неравенства:

$$\frac{\delta_{N_i}^t}{\delta_{I_i}^t} < 1 \quad (2)$$

где $\delta_{N_i}^t$ – доля численности занятых в экономике в МО в общем объеме РБ;

Табл. 5. Изменение структуры экономического пространства по группам с 2005 г. по 2014 г.

Типы поселений	Количество МО	Доля отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг, %	Доля среднегодовой численности работников предприятий и организаций, %	Доля инвестиций в основной капитал за счет всех источников финансирования, %
Городские округа	8	78,12-84,92	51,37-59,59	55,71-65,59
Районы с городским и сельскими поселениями	13	10,60-12,44	20,34-23,40	13,45-18,44
Районы только с сельскими поселениями	41	4,19-7,36	20,34-23,40	19,85-24,41

Составлено автором

δ_i^t – доля инвестиции в МО в общем объеме РБ.

Одновременное выполнение неравенств:

$$\frac{\delta_{I_i}^t}{\delta_{v_i}^t} > 1 \quad \text{и} \quad \frac{\delta_{N_i}^t}{\delta_{I_i}^t} < 1$$

говорит о том, что высокая инвестиционная нагрузка, присущая капиталоемким муниципальным районам и административным округам, свидетельствует о низкой инвестиционной эффективности в рассматриваемом МО.

Противоположные неравенства:

$$\frac{\delta_{I_i}^t}{\delta_{v_i}^t} < 1 \quad \text{и} \quad \frac{\delta_{N_i}^t}{\delta_{I_i}^t} > 1$$

свидетельствуют о том, что для трудоемких регионов с низким уровнем инвестиционной нагрузки присуща высокая инвестиционная эффективность МО.

Для эффективного руководства экономическим пространством сформируем группы с однородными воспроизводственными механизмами. Воспроизводственный подход полагает системное управление структурными связями в мезоэкономике. Для этого образуем подгруппы МО в зависимости от общей характеристики совокупности районов или городов данной группы. Если в структуре группы большую часть составляют трудоемкие МО, то в качестве исключения МО будут капиталоемкие районы данной группы, и наоборот, если в структуре групп большую часть составляют капиталоемкие МО, то исключаются трудоемкие МО. Также необходимо и целесообразно совместно исследовать структурную динамику и динамику показателей экономической эффективности [9, с. 104]. Так, первая группа состоит в основном из трудоемких городов, только 2 города республики являются капиталоемкими - Агидель и Сибай. Для трудоемких городов, таких как Кумертау,

Нефтекамск, Октябрьский, Стерлитамак, характерна высокая инвестиционная эффективность с 2005-2014 гг., но при этом на г. Кумертау наложена низкая инвестиционная нагрузка, как и на г. Агидель. Рассматривая в совокупности отношение (1) и (2) исключим из группы г. Агидель, г. Кумертау. Вторая группа представлена трудоемкими районами, за исключением Белорецкого района. Третья группа представлена только капиталоемкими районами. Все районы имеют низкую инвестиционную нагрузку, кроме Иглинского района. Хотя третья группа и представлена только капиталоемкими районами, но вариация коэффициента $\frac{\delta_{I_i}^t}{\delta_{v_i}^t}$ составляет от 1 до 30,43 в 2004 г. и от 1 до 13,29 в 2014 г. Исключим из группы районы обладающие устойчивым высоким отношением доли инвестиций к доли ВП Аскинский, Бурзянский, Кугарчинский район.

Для того, чтобы оценить, насколько исключение «особых» районов дало возможность построить подгруппы с однородными воспроизводственными механизмами, исследуем регрессионные зависимости между темпами роста валовой продукции в расчете на одного занятого (T_{vr}^{t+1}) и темпами роста инвестиционной отдачи (T_{ROI}^{t+1}) по полученным подгруппам внутри рассматриваемых групп (таблица 6).

Связь между темпом роста валовой продукции на одного занятого и темпом роста инвестиционной отдачи в группах с городскими поселениями выше, чем в группах с сельскими поселениями. Инвестиции дают наибольшую отдачу в первой группе, что необходимо учитывать при управлении республикой.

Оценим качество построенных регрессионных моделей с помощью критерия Фишера и критерия Стьюдента. Критерий Фишера для регрессионной модели показывает, насколько хорошо данная модель объясняет общую дисперсию зависимой переменной:

Табл. 6. Оценка регрессионных зависимостей по однородным группам

Группа	Число	Линейная зависимость	Нелинейная зависимость
Городские округа	6	$y = 0,895x + 24,78$, $R^2 = 0,70$, F факт = 9,50	$y = 91,89 \ln(x) - 308,83$, $R^2 = 0,71$, F факт = 9,79
МО с городскими и сельскими поселениями	12	$y = 0,35x + 85,40$, $R^2 = 0,60$, F факт = 14,84	$y = 0,003x^2 - 0,47x + 132,4$, $R^2 = 0,61$, F факт = 18,0
МО только с сельскими поселениями	37	$y = 0,56x + 69,86$, $R^2 = 0,33$, F факт = 16,96	$y = 0,021x^2 - 3,85x + 295,9$, $R^2 = 0,51$, F факт = 9,50

Составлено автором

$$F_{\text{факт}} = \frac{R^2}{1-R^2} * \frac{k_2}{k_1}, \quad (3)$$

где R^2 – коэффициент корреляции;
 k_1 и k_2 – число степеней свободы.

Сравнивая фактическое значения критерия Фишера ($F_{\text{факт}}$) и табличное значение ($F_{\text{теор}}$), делается вывод о значимости уравнения регрессии. Для оценки статистической значимости модели по параметрам рассчитывают t -критерий Стьюдента [10, с.53-57]:

$$t_b = \frac{b}{m_b}, \quad t_a = \frac{a}{m_a}, \quad t_r = \frac{r}{m_r}, \quad (4)$$

$$\text{где } m_a = \sqrt{\frac{\sum (y - \hat{y})^2 * \sum x^2}{(n-2) * n \sum (x - \bar{x})^2}};$$

$$m_b = \sqrt{\frac{\sum (y - \hat{y})^2 * (n-2)}{\sum (x - \bar{x})^2}}$$

$$m_r = \sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}$$

Полученные модели линейной и нелинейной регрессии зависимости темпов роста валовой продукции на одного занятого в экономике от темпов роста инвестиционной отдачи при уровне значимости $\alpha=0,05$ адекватны, статистически значимы, надежны. Следовательно, данная типологизация МО составлена верно, построены подгруппы с однородными воспроизводственными механизмами и ее можно принять за основу при изучении структуры экономического пространства Республики Башкортостан, которая будет являться базой для принятия управленческих решений. В каждой группе МО должна быть разработана своя стратегия развития.

Если рассматривать совокупность МО, то также можно выделить и сырьевые группы, и по человеческому капиталу, и по специализациям районов и т.д. Так же возможно варьирование основных показателей эффективности.

Итак, для более эффективного управления экономикой была выполнена типологизация муниципальных районов и административных округов Республики Башкортостан, в которой в качестве базовой структуры были использованы группы по типам поселения.

Разработана типологизация МО РБ, которая исходит из малоподвижности структурных изменений

в динамике совокупности объектов, которая позволила выбрать однородные группы по типам, характеризующиеся существенной корреляцией между показателями макроэкономической динамики и содержанием внутренних структурных взаимодействий и динамическими изменениями пространственной структуры. Предлагаемый способ исследования экономических систем и их эффективности целесообразен, так как полученные группы однородны по уровню инвестиционной отдачи и валовой продукции на одного занятого в экономике, сопоставимы по уровню наблюдаемых показателей, характерных для разных типов муниципальных образований. При сопоставлении экономических индикаторов однородных групп появляется адекватная возможность сравнения эффективности работы управленческого аппарата в МО. Данная методология может быть использована при планировании на долгосрочный и краткосрочный периоды в управлении экономикой. Анализ взаимосвязи между показателями экономической эффективности, которая выступает как средство типологизации неоднородных систем, в том числе с выделением различных уровней структурных взаимосвязей, может быть использован в системе управления экономикой на различных уровнях управленческой иерархии.

Литература:

1. Аслаева С.Ш. Система поддержки решений на основе неравновесного анализа: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Ижевск, 2006. 184 с.
2. Макаре С.В. Пространственный анализ. Развитие концепций и возможностей применения // Вестник Финансового университета. 2012. №2 (68). С. 61-72.
3. Лаврикова Ю.Г. Концептуальные основы пространственного развития регионов // Журнал экономической теории. 2008. № 4. С. 147-162
4. Каримов А.Г., Чувашева Р.Ф. К уточнению сущности и содержания категории «экономическое пространство» // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. № 10 (ч. 2). С. 62-67.
5. Иванов С.А., Ложко В.В. О пространственном подходе в теории региональной экономики // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2015. Т. 9. №1. С. 18-25.
6. Хабилова А.А. Эффективное использование природного потенциала в экономическом развитии городов и сел РБ // Городские башкиры: урбанизация и этничность: Материалы IX Межрегиональной научно-практической конференции (г. Туймазы, 21 апреля 2016 г.)

- / Под ред. Псянчина А.В. Уфа: ИИЯЛ УНЦ РАН, 2016. 260 с.
7. Гатауллин Р.Ф., Каримов А.Г., Уляева А.Г. Некоторые аспекты диагностики структуры регионального экономического пространства // *Фундаментальные исследования*. 2016. № 4-2. С. 374-380.
 8. Аксянова А.В. Стратегическое управление структурными изменениями в региональной экономике в условиях пространственного неравновесия: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. Казань, 2011. 55 с.
 9. Аксянова А.В. Моделирование и анализ структурной динамики региональных экономических систем. Казань: КГТУ, 2010. 216 с.
 10. Елисеева И.И., Курешева С.В., Костеева Т.В. и др. *Эконометрика: учебник* / Под ред. И. И. Елисеевой. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика. 2007. 576 с..
 4. Karimov A.G., Chuvashayeva R.F. On clarification of the essence and contents of the category "economic space" // *Mezhdunarodniy zhurnal prikladnikh i fundamentalnikh issledovaniy*. 2014. № 10 (p. 2). P. 62-67.
 5. Ivanov S.A., Lozhko V.V. On a spatial approach to the theory of regional economy // *Vestnik Yuzhno-Uralskogo gosudarstvennogo universiteta. Series: Ekonomika i menedzhment*. 2015. V. 9. №1. P. 18-25.
 6. Khabilova A.A. Efficient use of natural potential in the economic development of towns and villages of Bashkortostan Republic // *Urban Bashkirs: urbanization and ethnicity: Materials IX Interregional scientifically practical conference (Tuymazy, April 21, 2016)* / Edited by Psyantchin A.V. Ufa: IYAL UNTs RAN, 2016. 260 p.
 7. Gataullin R.F., Karimov A.G., Ulyayeva A.g. Some aspects of diagnostics of the structure of regional economic space // *Fundamentalniye issledovaniya*. 2016. № 4-2. P. 374-380.
 8. Aksyanova A.V. Strategic management of structural changes in regional economies in terms of spatial imbalance: Doctor's Dissertation (Economics). Kazan, 2011. 55 p.
 9. Aksyanova A.V. Simulation and analysis of structural dynamics of regional economic systems. Kazan: KGTU, 2010. 216 p.
 10. Eliseeva I.I., Kuryшева S.V., Kosteyeva T.V., etc. *Econometrics: tutorial* / Edited by I.I. Elisayeva. The 2-nd ed., revised and added. M.: Finansy i statistika. 2007. 576 p.

References:

УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ
И МУНИЦИПАЛЬНЫМИ ФИНАНСАМИ

**ОЦЕНКА СБАЛАНСИРОВАННОСТИ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ КАК
ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПРОСТРАНСТВОМ АГЛОМЕРАЦИИ**

Данилова М.Н.

кандидат экономических наук, доцент, доцент, Томский государственный архитектурно-строительный университет (Россия),
634003, Россия, г. Томск, пл. Соляная, д. 2, masha_dan@mail.ru

Волчкова И.В.

кандидат экономических наук, доцент, доцент, Томский государственный архитектурно-строительный университет (Россия),
634003, Россия, г. Томск, пл. Соляная, д. 2, volchkovairina@sibmail.com

Подопригора Ю.В.

кандидат экономических наук, доцент, доцент, Томский государственный архитектурно-строительный университет (Россия),
634003, Россия, г. Томск, пл. Соляная, д. 2, y.v.p@rambler.ru

Селиверстов А.А.

кандидат экономических наук, доцент, доцент, Томский государственный архитектурно-строительный университет (Россия),
634003, Россия, г. Томск, пл. Соляная, д. 2, seliverstov@live.ru

Уфимцева Е.В.

кандидат экономических наук, доцент, доцент, Томский государственный архитектурно-строительный университет (Россия),
634003, Россия, г. Томск, пл. Соляная, д. 2, Ufimtseva80@mail.ru

Шадейко Н.Р.

кандидат экономических наук, доцент, доцент, Томский государственный архитектурно-строительный университет (Россия),
634003, Россия, г. Томск, пл. Соляная, д. 2, shnr@inbox.ru

УДК 338.24(1-3)
ББК 65.050.22

Цель. Цель предлагаемого исследования заключается в разработке алгоритма оценки сбалансированности социально-экономических взаимодействий (СЭВ) агломерации в аспекте изучения связанности социально-экономического пространства (СЭП).

Методы. Методологической основой исследования выступают теории пространственного развития и взаимодействия, экономико-математические модели, разработанные для изучения СЭВ между территориями, концепции отечественных и зарубежных исследователей в области территориального развития. В качестве методов проведения оценки сбалансированности СЭВ использованы статистические, математические методы, методы экспертной оценки, сравнительного анализа, а также балансовый метод.

Данилова М.Н., Волчкова И.В., Подопригора Ю.В., Селиверстов А.А., Уфимцева Е.В., Шадейко Н.Р.

Результаты: В качестве основных результатов исследования выделим сформированную систему параметров и индикаторов для оценки сбалансированности и концентрации СЭВ на территории агломерации; разработанный алгоритм расчета интегральных показателей концентрации СЭВ муниципальных образований агломерации; сформированный инструментарий для определения типа сбалансированности СЭВ на территории агломерации.

Научная новизна. Научная новизна исследования заключается в разработанном авторском подходе к оценке сбалансированности СЭВ агломерации, с последующим формированием инструментария для определения типа сбалансированности СЭВ на территории агломерации.

Финансирование. Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект № 16-12-70001 а(р), 2016 г. «Исследование тенденций развития агломерационных процессов в аспекте связанности социально-экономического пространства Томской агломерации».

Ключевые слова: сбалансированность, социально-экономические взаимодействия, связанность социально-экономического пространства, агломерация.

ASSESSMENT OF THE BALANCE OF SOCIAL AND ECONOMIC INTERACTIONS AS A MANAGEMENT TOOL FOR SOCIO-ECONOMIC SPACE AGGLOMERATION

Danilova M.N.

Candidate of Science (Economics), Associate Professor, Associate Professor of Tomsk State University of Architecture and Construction (Russia), 2 Solyanaya sq., Tomsk, Russia, 634003, masha_dan@mail.ru

Volchkova I.V.

Candidate of Science (Economics), Associate Professor, Associate Professor of Tomsk State University of Architecture and Construction (Russia), 2 Solyanaya sq., Tomsk, Russia, 634003, volchkovairina@sibmail.com

Podoprighora Yu. V.

Candidate of Science (Economics), Associate Professor, Associate Professor of Tomsk State University of Architecture and Construction (Russia), 2 Solyanaya sq., Tomsk, Russia, 634003, y.v.p@rambler.ru

Seliverstov A.A.

Candidate of Science (Economics), Associate Professor, Associate Professor of Tomsk State University of Architecture and Construction (Russia), 2 Solyanaya sq., Tomsk, Russia, 634003, seliverstov@live.ru

Ufimtseva E.V.

Candidate of Science (Economics), Associate Professor, Associate Professor of Tomsk State University of Architecture and Construction (Russia), 2 Solyanaya sq., Tomsk, Russia, 634003, Ufimtseva80@mail.ru

Shadeyko N.R.

Candidate of Science (Economics), Associate Professor, Associate Professor of Tomsk State University of Architecture and Construction (Russia), 2 Solyanaya sq., Tomsk, Russia, 634003, shnr@inbox.ru

Goal. The purpose of the proposed research is to develop an algorithm for assessing the balance of socio-economic interactions (SEI) of the metropolitan area in terms of cohesion of the socio-economic space (SES).

Methods. As a methodological basis of the research, the authors used the theory of spatial development and interaction, economic-mathematical models for the study of the SEI between the concept of domestic and foreign researchers in

the field of territorial development. As methods of assessing the balance of the SEI, they used statistical, mathematical methods, methods of peer review, comparative analysis, as well as the balance sheet method.

Results. As the main results of the study, the authors highlighted the generated system of parameters and indicators to assess the balance and concentration of SEI in the territory of the metropolitan area; the algorithm for calculating the integral indicators of SEI concentrations in municipal agglomeration; a toolkit generated to determine the type of balance of SEI in the territory of the metropolitan area.

Scientific novelty. Scientific novelty of the research lies in the authors' approach to the assessment of the balance SEI of agglomeration, with the subsequent formation of the tools to the balance of the SEI type definition in the territory of the metropolitan area.

Financing. The study was funded by RFH and the Tomsk region administration, the project № 16-12-70001 a(r), 2016 "Researching the agglomeration processes development trends in the aspect of social-economic cohesion of the Tomsk agglomeration space".

Keywords: balance, socio-economic interaction, socio-economic space cohesion, agglomeration.

Введение

Возрастающий интерес исследователей к изучению предпосылок и критериев формирования, а также направлений развития агломераций в настоящее время обусловлен необходимостью повышения устойчивого функционирования и развития российских территорий. По нашему мнению, в современных условиях фундаментом формирования и развития агломераций выступает связанность её социально-экономического пространства (далее - СЭП), выраженная не только в сбалансированности социально-экономических взаимодействий (далее - СЭВ), но и в доступности их осуществления, интенсивности и взаимодополняемости.

В этой связи оценка связанности СЭП агломераций в настоящее время приобретает значительный научный интерес, а уровень связанности СЭП агломерации оказывает существенное влияние на комплексное функционирование и развитие поселений, входящих в состав агломерации. В рамках настоящей статьи остановимся на исследовании сбалансированности СЭВ агломерации, под которой будем понимать такое состояние СЭП агломерации, при котором наличие и уровень развитости СЭВ (транспортных, хозяйственных, финансовых, трудовых, природно-ресурсных, инфраструктурных, организационных) должны быть уравновешены между поселениями агломерации (приблизенны или равны). Проблема достижения сбалансированного развития СЭП российских агломераций актуальна в связи с реализацией в настоящее время концепции агломерационного развития России [1, с. 57]. Рассматривая агломерацию, прежде всего, как форму взаимодействия поселений, нельзя не отметить, что при анализе процессов её формирования и развития существенное внимание следует уделять оценке сложившихся на территории агломерации СЭВ с

позиции сбалансированности их количественных и качественных характеристик.

Степень научной разработанности обсуждения

В имеющейся на сегодняшний день научной литературе представлены различные подходы зарубежных и отечественных исследователей к изучению СЭП, его связанности, а также оценке сбалансированности СЭВ. Так, изучению СЭП и его свойств посвящены работы О.А. Биякова, А.Г. Гранберга, А.П. Градова, В.В. Леонтьева, А.С. Новоселова, В.П. Орешина, А.В. Пикулькина, А.Г. Поляковой, И.С. Симаровой, А.И. Татаркина, А.И. Трейвиша, А.К. Черкашина, Ю.В. Храмова, А.Я. Якобсона. Теоретические и методологические основы формирования моделей оценки сбалансированности СЭП сформированы в трудах таких ученых, как А.Ю. Даванков, Н.Л. Яцукова, В.В. Перов, Г.И. Ханалиев и др. Значительный вклад в развитие теоретических и прикладных аспектов изучения СЭВ внесли зарубежные исследователи, среди которых В. Алонсо, А. Винейблс, П. Дерик, К. Кларк, П. Кругман, П. Моран, Е. Ульман, Р. Флоракс, М. Фуджицу, В. Хардин и др. Среди отечественных авторов, занимающихся вопросами оценки сбалансированности СЭВ, можно выделить Г.А. Бабкова, А.Ю. Даванкова, А.П. Кушхова, С.Д. Надеждину, В.В. Перова, М.Н. Пешкову, М.В. Пономареву, О.М. Сафронову, Г.А. Сульдину, В.Т. Тарасова, А.М. Хамидулину, Г.И. Ханалиева, Т.В. Шабунину, Н.Л. Яцукову и др.

Научная проблема обсуждения

Научная проблема исследования заключается в отсутствии научно обоснованного механизма оценки связанности СЭП агломерации, а также методики и алгоритма оценки сбалансированности СЭВ на территории агломерации в контексте связанности СЭП. Исходя из вышесказанного, теоретическая и практическая значимость предлагаемого исследования представляется особо актуальной.

Данилова М.Н., Волчкова И.В., Подопризора Ю.В., Селиверстов А.А., Уфимцева Е.В., Шадейко Н.Р.

Научная новизна обсуждения

Научной новизной исследования выступает развитие теоретических и методических положений исследования сбалансированности СЭВ на территории агломерации, а именно разработка авторского подхода к оценке сбалансированности СЭВ агломерации; формирование системы параметров и индикаторов для оценки сбалансированности и концентрации экономических и социальных взаимодействий на территории агломерации; разработка алгоритма расчета интегральных показателей концентрации экономических и социальных взаимодействий муниципальных образований агломерации; формирование инструментария для определения типа сбалансированности СЭВ на территории агломерации.

Методологические основы обсуждения

В настоящее время существует несколько подходов к оценке сбалансированности СЭВ. Так, Г.А. Бабков, А.П. Кушков рассматривают сбалансированность СЭВ в аспекте производства и ресурсов [2, с. 92]. Сбалансированность СЭВ по производству и потреблению представлена в работах С.Д. Надеждиной, М.Н. Пешковой [3, с. 173], а также М.Н. Даниловой [4, с. 120]. Однако указанные подходы, с нашей точки зрения, являются несколько «узкими» с позиции комплексной оценки всего спектра параметров сбалансированности СЭВ.

Беглый анализ имеющихся исследований выявил наибольший интерес ученых к оценке сбалансированности развития социальной, экологической и экономической подсистем территорий (регионов). Среди подобного рода работ можно выделить исследования Т.В. Шабуниной [5, с. 38], О.М. Сафронова, М.В. Пономаревой [6, с. 121], В.Т. Тарасова [7, с. 25], А.Ю. Даванкова, Н.Л. Яцуковой [8, с. 31], Г.А. Сульдиной, А.М. Хамидулиной [9, с. 245], В.В. Перова, Г.И. Ханалиева [10, с. 97]. Среди данных исследований особый интерес представляет трехфакторная модель, предложенная А.Ю. Даванковым и Н.Л. Яцуковым [8, с. 31]. В указанной модели сбалансированность оценивается с точки зрения равновесия развития социальной, экологической и экономической подсистем регионов. Безусловно, такой подход весьма актуален в рамках реализации триединой концепции устойчивого развития, сформировавшейся как результат синергии трех ее основных составляющих: экономической, социальной и экологической. Отметим также методику оценки сбалансированности социально-экономического развития муниципальных образований, разработанную Г.А. Сульдиной и А.М. Хамидулиной и основанную на использовании таких параметров развития территорий, как географическое положение и природно-ресурсный потенциал, трудовые ресурсы, результативность

функционирования экономики, финансовые ресурсы, демографические показатели, социальная сфера [9, с. 245]. В методике В.В. Перова и Г.И. Ханалиева изучены статические, динамические и структурные аспекты сбалансированности развития региона без учета социально-экономических связей, необходимых для функционирования агломераций [10, с. 97].

Обсуждение

Нам представляется, что агломерационные связи на территории агломерации формируются исторически, включая в себя все аспекты жизнедеятельности общества [11, с. 181]. В силу данного обстоятельства, оценка сбалансированности СЭВ на территории агломерации должна опираться на комплексный подход и отражать степень уравновешенности каждого фактора сбалансированности СЭВ.

С учетом авторской трактовки сбалансированности СЭВ агломерации, предусматривающей их уравновешенность между муниципальными образованиями (МО) агломерации, наиболее целесообразной видится интегральная оценка сбалансированности СЭВ посредством концентрационного анализа с последующей вариационной оценкой. Нами разработан авторский подход к оценке сбалансированности СЭВ агломерации, состоящий из нескольких последовательных этапов (рис 1).

Далее рассмотрим более подробно представленные этапы оценки сбалансированности СЭВ агломерации. Нам представляется, что на первом этапе исследования целесообразно определить систему параметров для оценки степени сбалансированности экономических взаимодействий МО с последующей разработкой системы индикаторов для оценки степени концентрации экономических взаимодействий МО агломерации (табл. 1).

Второй этап оценки сбалансированности СЭВ агломерации заключается в проведении типологии МО агломерации по уровню концентрации экономических взаимодействий. Для этого необходимо рассчитать интегральный показатель концентрации экономических взаимодействий МО агломерации на основе следующего алгоритма:

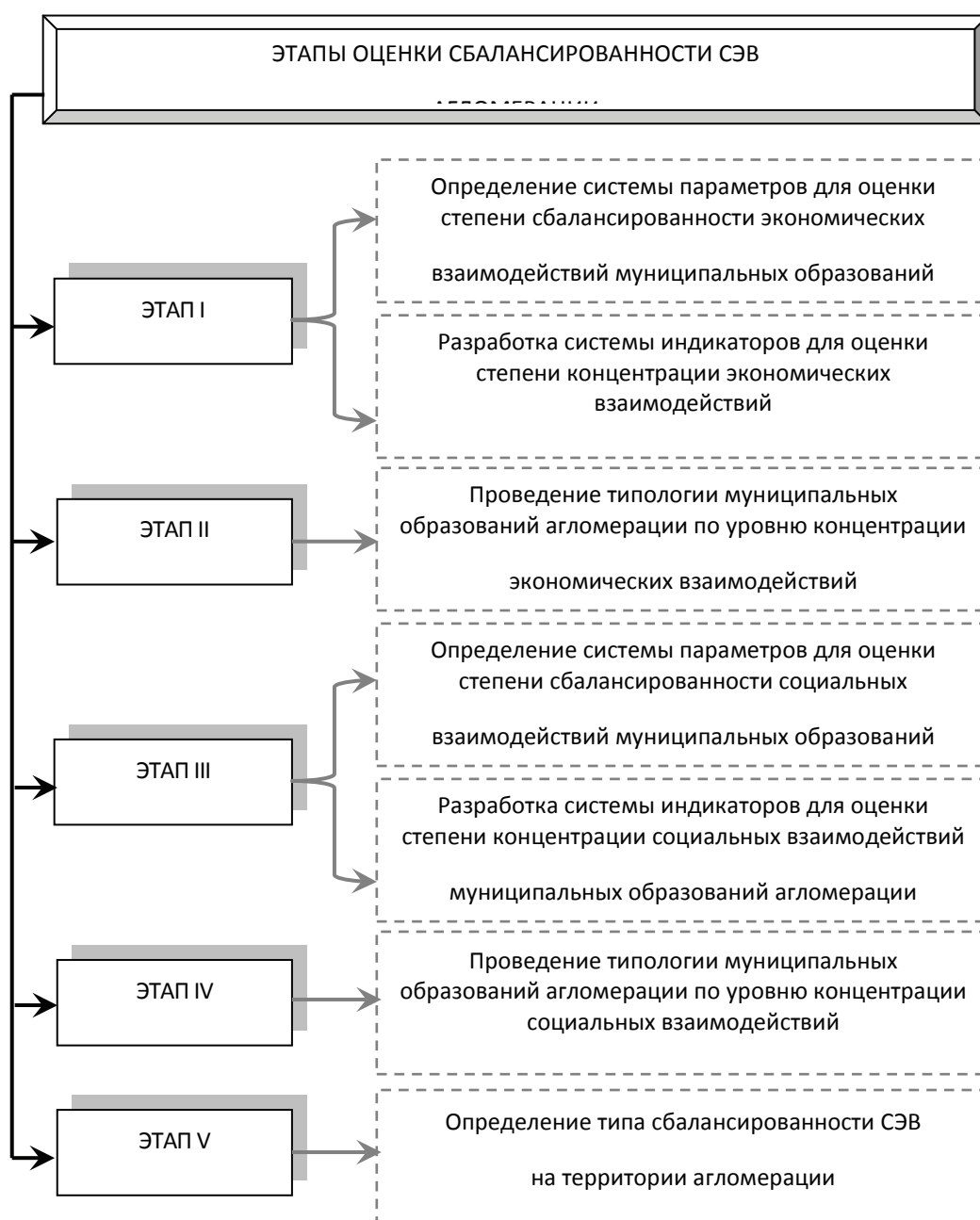
Расчет параметров сбалансированности экономических взаимодействий (P_j) производится по следующим формулам:

Если агломерация включает в себя муниципальные образования одного региона (субъекта):

$$P_j = \frac{\partial \mathbf{r}}{\partial \mathbf{a}} \cdot \frac{\partial \mathbf{a}}{\partial \mathbf{a}_{jj}}, \quad (1)$$

где P_j – j-ый параметр сбалансированности экономических взаимодействий;

Рис. 1. Этапы оценки сбалансированности СЭВ агломерации (составлено авторами)



Данилова М.Н., Волчкова И.В., Подопригора Ю.В., Селиверстов А.А., Уфимцева Е.В., Шадейко Н.Р.

Табл. 1. Система параметров и индикаторов для оценки сбалансированности и концентрации экономических взаимодействий МО агломерации

Вид агломерационных взаимодействий	Параметры сбалансированности экономических взаимодействий (P_j)	Индикаторы концентрации экономических взаимодействий ($ЭС_i$)
Транспортные	Сбалансированность территории агломерации по грузообороту (P_1) Сбалансированность территории агломерации по транспортной инфраструктуре (P_2)	Комплексный показатель транспортной концентрации экономических взаимодействий ($ЭС_1$)
Хозяйственные	Сбалансированность территории агломерации по производству (P_3) Сбалансированность территории агломерации по розничной торговле (P_4) Сбалансированность территории агломерации по платным услугам населению (P_5) Сбалансированность территории агломерации по внешнеторговому обороту (P_6)	Комплексный показатель хозяйственной концентрации экономических взаимодействий ($ЭС_2$)
Финансовые	Бюджетная сбалансированность территории агломерации (P_7) Налоговая сбалансированность территории агломерации (P_8) Сбалансированность территории агломерации по эффективности хозяйственной деятельности (P_9) Инвестиционная сбалансированность территории агломерации (P_{10})	Комплексный показатель финансовой концентрации экономических взаимодействий ($ЭС_3$)
Трудовые	Сбалансированность территории агломерации по трудовым ресурсам (P_{11}) Сбалансированность территории агломерации по кадрам (P_{12})	Комплексный показатель трудовой концентрации экономических взаимодействий ($ЭС_4$)
Уровень жизни	Сбалансированность территории агломерации по доходам населения (P_{13}) Сбалансированность территории агломерации по предоставлению населению субсидий (P_{14})	Комплексный показатель концентрации экономических взаимодействий по уровню жизни ($ЭС_5$)
Природно-ресурсные	Сбалансированность территории агломерации по рациональному природопользованию (P_{15}) Сбалансированность территории агломерации по инвестиционному обеспечению процессов рационального природопользования (P_{16})	Комплексный показатель природно-ресурсной концентрации экономических взаимодействий ($ЭС_6$)

Составлено авторами

$p_{мо а}$ – значение параметра сбалансированности экономических взаимодействий для i -го муниципального образования агломерации;

p_a – значение параметра сбалансированности экономических взаимодействий для всей территории агломерации;

$p_{рег}$ – значение параметра сбалансированности экономических взаимодействий для региона в целом.

Если агломерация включает в себя муниципальные образования нескольких регионов (субъектов):

$$P_j = \frac{\partial \pi_a}{\partial a} : \frac{\partial a}{\partial \pi}, \quad (2)$$

где P_j – j -ый параметр сбалансированности экономических взаимодействий;

$p_{мо а}$ – значение параметра сбалансированности экономических взаимодействий для i -го муниципального образования агломерации;

p_a – значение параметра сбалансированности экономических взаимодействий для всей территории агломерации;

$p_{фо}$ – значение параметра сбалансированности экономических взаимодействий для федерального

Данилова М.Н., Волчкова И.В., Подопризора Ю.В., Селиверстов А.А., Уфимцева Е.В., Шадейко Н.Р.

округа в целом.

Расчет индикаторов концентрации экономических взаимодействий ($\mathcal{E}C_i$):

$$\mathcal{E}C_i = 1/m \cdot \sum_{j=1}^m P_j, \quad (3)$$

где $\mathcal{E}C_i$ – комплексный показатель определенного i -го индикатора концентрации экономических взаимодействий;

m – число параметров сбалансированности экономических взаимодействий i -го вида агломерационной связи, включаемых в расчет комплексного показателя сбалансированности экономических взаимодействий;

P_j – относительный коэффициент соответствующего j -го параметра сбалансированности экономических взаимодействий.

Расчет интегрального показателя концентрации экономических взаимодействий МО агломерации:

$$C = \frac{\sum_{i=1}^n \mathcal{E}C_i}{n} \quad (4)$$

где C – общий интегральный показатель концентрации экономических взаимодействий;

$\mathcal{E}C_i$ – комплексный показатель определенного i -го индикатора концентрации экономических взаимодействий;

n – количество комплексных показателей концентрации экономических взаимодействий, включаемых в расчет интегрального коэффициента.

Для интерпретации результатов расчетов значения интегральных показателей концентрации экономических взаимодействий муниципальных образований агломерации оцениваются следующим образом. В случае, если значение интегрального показателя сбалансированности экономических взаимодействий более 1, это означает, что муниципальное образование обладает высокой концентрацией экономических взаимодействий. Если интегральный показатель имеет значение, равное 1, муниципальное образование агломерации имеет оптимальный уровень концентрации экономических взаимодействий. Если значение интегрального показателя сбалансированности экономических взаимодействий менее 1, это свидетельствует о низкой концентрации экономических взаимодействий муниципального образования.

Далее целесообразно осуществить построение интервальной группировки муниципальных образований агломерации по степени концентрации экономических взаимодействий с целью определения сбалансированности экономических взаимодействий агломерации в целом.

Третий этап оценки сбалансированности СЭВ агломерации заключается в определении системы

параметров для оценки степени сбалансированности социальных взаимодействий МО с последующей разработкой системы индикаторов для оценки степени концентрации социальных взаимодействий МО агломерации (табл. 2).

Табл. 2. Система параметров и индикаторов для оценки сбалансированности и концентрации социальных взаимодействий МО агломерации

Составлено авторами

Разработанная система индикаторов для оценки концентрации экономических и социальных взаимодействий отражает весомые ключевые характеристики оценочных параметров сбалансированности СЭВ; обладает технологичностью не только с позиции свободного доступа к базе данных для их расчета, но и наличия широкого спектра методик математического выражения. Представленная система индикаторов отличается понятной интерпретацией расчетных числовых значений, а также достаточно высокой расположенностью к восприятию и пониманию. Помимо выше указанного, следует отметить целостность и взаимодополняемость индикаторов, как с позиции внешней оценки готовности к агломерационному сбалансированному развитию, так и для внутреннего мониторинга развития агломерации.

Четвертый этап оценки сбалансированности СЭВ агломерации связан с проведением типологии МО агломерации по уровню концентрации социальных взаимодействий на основе расчета интегрального показателя концентрации социальных взаимодействий МО агломерации по представленному ранее алгоритму.

На заключительном этапе на основе произведенных расчетов осуществляется определение типа сбалансированности СЭВ на территории агломерации. Для этого целесообразно использовать инструментарий вариационной оценки, а именно показатели размаха вариации, среднее линейное отклонение, дисперсию, а также среднее квадратическое отклонение.

В качестве примера применения вариационной оценки в таблице 3 представлена матрица типологии агломераций по степени сбалансированности СЭВ на основе расчета размаха вариации уровня концентрации СЭВ муниципальных образований агломерации.

Первый тип сбалансированности СЭВ характеризует агломерации, где равномерно распределены агломерационные связи между МО. Для них предпочтителен интенсивный тип развития СЭВ с уклоном на повышения качественных параметров связанности СЭП. Второй тип сбалансированности СЭВ характерен для агломераций, на территории

Данилова М.Н., Волчкова И.В., Подопригора Ю.В., Селиверстов А.А., Уфимцева Е.В., Шадейко Н.Р.

Табл. 2. Система параметров и индикаторов для оценки сбалансированности и концентрации социальных взаимодействий МО агломерации

Вид агломерационных взаимодействий	Параметры сбалансированности социальных взаимодействий (P_j)	Индикаторы концентрации социальных взаимодействий (CC_i)
Транспортные	Сбалансированность территории агломерации по пассажирообороту (P_1) Сбалансированность территории агломерации по инфраструктурному обеспечению пассажирооборота (P_2)	Комплексный показатель транспортной концентрации социальных взаимодействий (CC_1)
Хозяйственные	Сбалансированность территории агломерации по обеспечению связи (P_3)	Комплексный показатель хозяйственной концентрации социальных взаимодействий (CC_2)
Финансовые	Сбалансированность территории агломерации по бюджетному обеспечению социальных взаимодействий (P_4) Сбалансированность территории агломерации по эффективности социальной деятельности (P_5) Сбалансированность территории агломерации по инвестиционному обеспечению социальных взаимодействий (P_6)	Комплексный показатель финансовой концентрации социальных взаимодействий (CC_3)
Трудовые	Сбалансированность территории агломерации по кадровому обеспечению социальных взаимодействий (P_7)	Комплексный показатель трудовой концентрации социальных взаимодействий (CC_4)
Уровень жизни	Сбалансированность территории агломерации по численности пенсионеров (P_8) Сбалансированность территории агломерации по предоставлению социальной поддержки (P_9)	Комплексный показатель концентрации социальных взаимодействий по уровню жизни (CC_5)
Инфраструктурная	Сбалансированность территории агломерации по объектам, обеспечивающим основу функционирования социальных взаимодействий (образование, здравоохранение, культура, спорт) (P_{10}) Сбалансированность территории агломерации по объектам, обеспечивающим жилищный фонд (P_{11})	Комплексный показатель инфраструктурной концентрации социальных взаимодействий (CC_6)
Природно-ресурсные	Сбалансированность территории агломерации по рекреационным ресурсам (P_{12}) Сбалансированность территории агломерации по рекреационным объектам (P_{13})	Комплексный показатель природно-ресурсной концентрации социальных взаимодействий (CC_7)
Организационные	Сбалансированность территории агломерации по основным производственным фондам некоммерческих субъектов хозяйствования (P_{14}) Сбалансированность территории агломерации по основным производственным фондам организаций без права создания юридического лица (P_{15}) Сбалансированность территории агломерации по основным производственным фондам юридических лиц, относящихся к некоммерческим унитарным организациям (P_{16}) Сбалансированность территории агломерации по количеству по автономных некоммерческих организаций (P_{17}) Сбалансированность территории агломерации по религиозным организациям (P_{18}) Сбалансированность территории агломерации по учреждениям (P_{19})	Комплексный показатель организационной концентрации социальных взаимодействий (CC_8)

Составлено авторами

Данилова М.Н., Волчкова И.В., Подопригора Ю.В., Селиверстов А.А., Уфимцева Е.В., Шадейко Н.Р.

Табл. 3. Матрица типологии агломераций по степени сбалансированности СЭВ на основе расчета размаха вариации уровня концентрации СЭВ агломерации

Вариация уровня сбалансированности экономических взаимодействий	Вариация уровня сбалансированности социальных взаимодействий		
	от 0 до 0,39	0,4 до 0,69	0,7 до 1
от 0 до 0,39	1 тип	1 тип	2 тип
от 0,4 до 0,69	1 тип	2 тип	3 тип
от 0,7 до 1	2 тип	3 тип	3 тип

которых отмечается неравномерное распределение агломерационных связей между МО. Наиболее оптимальным для них является устойчивый тип развития агломерационных взаимодействий, направленный на поддержание количественных и качественных параметров связанности СЭП. Третий тип сбалансированности СЭВ включает в себя агломерации, где имеет место абсолютно неравномерное (сильный перекося) распределение связей между МО. В подобной ситуации рекомендуется применять экстенсивный тип развития агломерационных взаимодействий с уклоном на развитие количественных параметров связанности СЭП.

Представленная типология агломераций по степени сбалансированности СЭВ позволяет, во-первых, оценить эффективность функционирования агломерации с позиции степени сбалансированности СЭВ, во-вторых, определить наиболее оптимальные варианты (сценарии) ее развития.

Предложенная авторская методика оценки сбалансированности СЭВ агломерации полностью обеспечивает комплексный подход к учету всех агломерационных взаимодействий, а также реалистичность применяемых методов оценки и обоснованность полученных результатов, соответствует целям и задачам планируемого действия, адаптивна к любому СЭП.

Результаты и практическая значимость обсуждения

В заключение отметим, что своевременное выявление дисбаланса СЭВ на определенной территории является основополагающим фактором её устойчивого развития [12, с. 57; 13, с. 84]. Подобная оценка позволяет своевременно отреагировать на точки «разрыва» в общей связанности СЭП и выработать управленческие решения, позволяющие достигнуть всестороннего устойчивого развития территории. Особенно это актуально при разработке и утверждении концепции агломерационного развития страны. Отметим также, что эффективность системы межмуниципального сотрудничества во многом зависит от того, насколько полно учтены исторически сложившиеся СЭВ между муниципальными

образованиями агломерации, а также степень их сбалансированности по территориальному признаку.

Таким образом, в качестве основных результатов проведенного исследования сформулируем следующие положения:

1. Определено, что сбалансированность СЭВ агломерации представляет собой такое состояние СЭП агломерации, при котором наличие и уровень развитости СЭВ (транспортных, хозяйственных, финансовых, трудовых, природно-ресурсных, инфраструктурных, организационных) должны быть уравновешены между поселениями агломерации (приближены или равны).

2. Разработан авторский подход к оценке сбалансированности СЭВ агломерации, полностью обеспечивающий комплексный учет многообразных агломерационных взаимодействий, а также реалистичность применяемых методов оценки и обоснованность полученных результатов, адаптивен к любому СЭП.

3. Сформирована система параметров и индикаторов для оценки сбалансированности и концентрации экономических и социальных взаимодействий на территории агломерации. Аргументировано, что разработанная система индикаторов для оценки концентрации СЭВ отражает весомые ключевые характеристики оценочных параметров сбалансированности СЭВ; обладает технологичностью не только с позиции свободного доступа к базе данных для их расчета, но и наличия широкого спектра методик математического выражения. Представленная система индикаторов отличается понятной интерпретацией расчетных числовых значений, а также достаточно высокой расположенностью к восприятию и пониманию.

4. Разработан алгоритм расчета интегральных показателей концентрации экономических и социальных взаимодействий муниципальных образований агломерации.

5. Сформирован инструментарий для определения типа сбалансированности СЭВ на территории агломерации.

Данилова М.Н., Волчкова И.В., Подопрigора Ю.В., Селиверстов А.А., Уфимцева Е.В., Шадейко Н.Р.

Литература:

1. Подопрigора Ю.В., Волчкова И.В., Уфимцева Е.В., Данилова М.Н., Шадейко Н.Р. Конкурентные преимущества агломерации // Современные тенденции в фундаментальных и прикладных исследованиях. Сборник научных трудов по материалам Третьей Международной научно-практической конференции. М., 2015. С. 56–59.
2. Бабков Г.А., Кушхов А.П. Оценка сбалансированности развития региональной экономики (на примере республики Дагестан) // Сибирская финансовая школа. 2014. № 6 (107). С. 90–93.
3. Надеждина С.Д., Пешкова М.Н. Оценка баланса производства и потребления основных продовольственных товаров: региональный аспект // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014. № 8 (118). С. 170–175.
4. Данилова М.Н. Программно-целевой метод обеспечения расширенного воспроизводства в сельском хозяйстве Томской области // Вестник Новосибирского государственного аграрного университета. 2008. № 7. С. 118–121.
5. Шабунина Т.В. Механизм интеграции эколого-социальной сбалансированности регионального развития в систему регионального управления // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2012. № 2. С. 37–40.
6. Сафронов О.М., Пономарева М.В. Анализ социо-эколого-экономической сбалансированности регионов Южного федерального округа // Студенческая молодежь в научно-исследовательском поиске. III Межвузовская студенческая конференция (с международным участием). М., 2011. С. 121–123.
7. Тарасов В.Т. Интегрирующая модернизация регионов России и сбалансированность ее составляющих // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2015. № 3. С. 20–28.
8. Даванков А.Ю., Яцукова Н.Л. Трёхфакторная модель оценки сбалансированности развития региональных подсистем // Вестник Челябинского государственного университета. 2015. № 18 (373). С. 28–38.
9. Сульдина Г.А., Хамидулина А.М. Оценка сбалансированности социально-экономического развития муниципальных образований в регионе // Вопросы управления. 2012. № 2 (87). С. 244–248.
10. Перов В.В., Г.И. Ханалиев Оценка сбалансированности развития региональных социально-экономических подсистем юга Российской Федерации // Вестник АКСОР. 2010. № 2. С. 96–101.
11. Volchkova I.V., Danilova M.N., Podoprigora Y.V., Ufimceva E.N., Shadeyko N.R. Urban agglomeration processes in Russia: Novosibirsk case study // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Vol. 6. №. 3. Pp. 177–182.
12. Подопрigора Ю.В., Подопрigора, Волчкова И.В., Данилова М.Н. Региональная политика: агломерационный аспект // Закономерности и тенденции развития науки в современном обществе. Сборник статей Международной научно-практической конференции. М., 2015. С. 56–57.
13. Подопрigора Ю.В., Волчкова И.В., Уфимцева Е.В., Данилова М.Н., Шадейко Н.Р. Антикризисное управление на региональном уровне // Научная дискуссия: вопросы экономики и управления. 2015. №5. С. 79–86.

Reference:

1. Podoprigora Yu.V., Volchkova I.V., Ufimseva E.V., Danilova M.N., Shadeyko N.R. Competitive advantages of agglomeration // Modern trends in basic and applied research. Collection of scientific papers based on the materials of the Third International scientifically-practical conference. M., 2015. Pp. 56-59.
2. Babkov G.A., Kushkhov A.P. Score of the balanced development of the regional economy (on the example of the Republic of Dagestan) // Sibirskaya finansovaya shkola. 2014. № 6 (107). P. 90-93.
3. Nadezhkina S.D., Peshkova M.N. Score of the balance of production and consumption of basic foodstuffs: regional aspect // Vestnik Altaiskogo Agrarnogo Universiteta. 2014. № 8 (118). Pp. 170-175.
4. Danilova M.N. Program-target method to ensure expanded reproduction in agriculture of Tomsk oblast // Vestnik Altaiskogo Agrarnogo Universiteta. 2008. № 7. Pp. 118-121.
5. Shabunina T.V. Integration mechanism of ecological and social balance of regional development in regional management system // Izvestiya St. Petersburg State University of Economics. 2012. № 2. Pp. 37-40.
6. Safronov O.M., Ponomareva M.V. Analysis of socio-ecological-economic balance in the regions of the Southern Federal District // Student youth in research finding. III Interuniversity Student Conference (with international participation). M., 2011. Pp. 121-123.
7. Tarasov V.T. Integrates modernization of the Russian regions and the balance of its components // Vestnik Omskogo Universiteta. Series: Economy. 2015. № 3. Pp. 20-28.
8. Davankov A.Yu., Yatsukova N.L. Three-factor assessment model of balanced development of regional subsystems // Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. 2015. № 18 (373). Pp. 28–38.
9. Suldina G.A., Hamidulina A.M. Score of the balanced socio-economic development of municipalities in the region // Voprosy upravleniya. 2012. № 2 (87). Pp. 244-248.

Данилова М.Н., Волчкова И.В., Подопригора Ю.В., Селиверстов А.А., Уфимцева Е.В., Шадейко Н.Р.

10. Perov V.V., Khanaliyev G.I. Score of the balanced development of regional socio-economic subsystems in South of the Russian Federation // Vestnik AKSOR. 2010. № 2. Pp. 96-101.
11. Volchkova I.V., Danilova M.N., Podoprighora Y.V., Ufimceva E.N., Shadeyko N.R. Urban agglomeration processes in Russia: Novosibirsk case study // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Vol. 6. № 3. Pp. 177-182.
12. Podoprighora Yu.V., Volchkova I.V., Danilova M.N. Regional policy: Agglomeration aspect // Patterns and trends in the development of science in modern society. Collection of articles of the international scientifically-practical conference. M., 2015. Pp. 56-57.
13. Podoprighora Yu.V., Volchkova I.V., Ufimtseva E.V., Danilova M.N., Shadeyko N.R. Anti-crisis management at regional level // Nauchnaya diskussiya: voprosy ekonomiki i upravleniya. 2015. № 5. Pp. 79-86.

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОЦЕНКАХ УЧИТЕЛЕЙ

Берзин Б.Ю.

доктор философских наук, профессор кафедры общей и социальной психологии Института социальных и политических наук, профессор кафедры теории и социологии управления Уральского института управления – филиала, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина (Россия), Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул.8 Марта, д. 66, к.119, boris.berzin@ui.ranepa.ru

УДК 369.22(470) УДК 316.74:37
ББК 60.561.9

Цель. Изучение мнения учителей об основных направлениях повышения эффективности системы общего образования.

Методы. Для сбора информации был использован метод изучения документов, кроме того, применялись методы качественного и количественного анализа эмпирических данных.

Результаты. Обобщены результаты исследования социально-психологического самочувствия учителей, их профессионального самоопределения, отношения к происходящим преобразованиям. Выявлены следующие особенности:

- Недостаточная информированность преподавателей о решениях вышестоящих организаций.
- Необходимость более широкого вовлечения родителей учеников в учебный и воспитательный процесс.
- Высокая неудовлетворенность учителей своим благосостоянием.
- При общем положительном отношении к ЕГЭ сохраняются сомнения в его объективности.

Научная новизна. Сделана попытка сравнения самочувствия учителей в конце прошлого и настоящего столетия, выявлено отношение к происходящим образовательным реформам, выделен ряд факторов, оказывающих влияние на позицию преподавателей.

Ключевые слова: учитель, самочувствие, оценка, возраст, средства массовой информации, престиж, авторитет.

IMPROVEMENT OF GENERAL EDUCATION ACCORDING TO THE TEACHERS' EVALUATIONS

Berzin B.Yu.

Doctor of Sciences (Philosophy), Professor of the Department of General and Social Psychology of the Institute of Social and Political Sciences, Professor of the Theory and Sociology of Management department of the Urals Institute of Management – Branch, the Ural Federal University named after B.N. Yeltsin, the first President of Russia, the Presidential Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation (Russia), r. 119, 66 8 Marta str., Ekaterinburg, Russia, 620990, boris.berzin@ui.ranepa.ru

Purpose. Study of teachers' opinions about the main directions of improving the efficiency of the system of general education.

Methods. For information gathering the author used the method of studying the documents, in addition, he applied the methods of qualitative and quantitative analysis of empirical data.

Results. The author summarized the results of the research on socio-psychological well-being of teachers and their professional self, relationships to ongoing change; identified the following features:

- Lack of awareness of the teachers about the decisions of the parent organizations.
- Need for greater involvement of parents of students in the learning and educational process.

High dissatisfaction of the teachers with their well-being.

With a general positive attitude towards the Unified State Exam doubts about its objectivity are remained.

Scientific novelty. An attempt to compare the well-being of teachers at the end of the last and present century was made. Relevant attitude to the ongoing educational reforms was identified. A number of factors influencing the position of teachers were determined.

Key words: teacher, wellbeing, score, age, media, prestige, authority.

В Российской Федерации насчитывается около 43,2 тыс. школ. Численность школьников в наступившем учебном году составляет более 14 млн. человек. В системе общего образования трудится более 1 млн. 200 тыс. учителей, а всего в России педагогических работников около 3 млн. человек [1, с. 22-24]. Проблемы, волнующие эту профессиональную группу, затрагивают интересы всего общества.

23 декабря 2015 года состоялось заседание Госсовета по вопросам совершенствования системы общего образования под председательством Владимира Путина.

Президент РФ в своем выступлении выделил несколько основных направлений деятельности органов власти и учителей.

Внедрение современных программ подготовки и повышения квалификации педагогов, которые соответствуют профессиональным требованиям.

Внедрение эффективного механизма материального и морального поощрения качественного и творческого учительского труда, создание стимулов к развитию, к непрерывному профессиональному росту.

Совершенствование системы оценки квалификации, качества результатов работы учителя и его потенциала.

Сокращение административной, бумажной нагрузки на педагогов и образовательные организации в целом.

Упорядочение количества контрольно-надзорных мероприятий в отношении школ [2].

В соответствии с этим Президент РФ сформулировал 16 поручений, в том числе:

- Правительству РФ разработать меры, направленные на систематическое обновление содержания общего образования; создание открытого информационного образовательного портала и др.

- Правительству РФ совместно с органами исполнительной власти субъектов РФ обеспечить создание до 2018 г. условий для приобретения детьми навыков и умений в области искусства или спорта; получение профессиональной подготовки одновременно с получением среднего общего образования; обновление учебного оборудования, библиотек и т.д.

- рекомендовать органам исполнительной власти

субъектов РФ совместно с Минобразом России предусмотреть обучение педагогических работников в рамках дополнительного профессионального образования методам воспитания и социализации учащихся; представить предложения по формированию системы взаимодействия образовательных организаций с родителями [3].

21 января 2016 года состоялось заседание Совета по науке и образованию при Президенте РФ, на котором в ряду других проблем была вновь поставлена задача модернизации всех уровней образования, а также повышения квалификации преподавателей [4].

24 августа 2016 года прошло заседание президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (Протокол заседания № 2 от 24 августа 2016 года). По итогам совещания были приняты решения, и даны поручения. В частности, приняты за основу предложения Минобрнауки России по подготовке приоритетных проектов «Современная образовательная среда для школьника», «Современная цифровая образовательная среда», и, в том числе, обозначены следующие подходы к способам и формам достижения целей по повышению доступности и качества образования:

- поддержка лучших региональных практик в части школьной инфраструктуры, введение новых мест в школах, в том числе за счет ремонта и строительства новых школьных зданий;

- использование цифрового контента в системе образования, вовлечение работодателей в процессы создания и экспертизы контента, оценки результатов обучения.

В решениях Президиума также предлагается обратить внимание на:

- повышение эффективности, качества и адресности образовательного процесса за счет интеграции различных уровней основного и дополнительного образования, включая поддержку кооперации школ и вузов;

- меры, направленные на обеспечение соответствия уровня квалификации педагогических кадров современным требованиям, в том числе путем внедрения профессионального стандарта учителя;

- развитие профориентации, формирование

начальных профессиональных навыков и компетенций самостоятельной и проектной работы у учащихся школ, в том числе за счет развития сети специализированных центров на базе организаций среднего профессионального и высшего образования с участием работодателей;

- развитие дополнительного образования детей на базе общеобразовательных школ и с использованием механизма сетевого взаимодействия с организациями дополнительного образования, среднего профессионального и высшего образования, учреждениями спорта, культуры и искусства, а также формирование сети детских технопарков, инновационных площадок и иных форм дополнительного образования [5].

В апреле 2016 года научно-исследовательской лабораторией Института социальных и политических наук УрФУ при содействии Управления образования г. Екатеринбурга был проведен опрос 529 учителей из 49 школ областного центра. Целями исследования было выявление позиции преподавателей школ по проблемам, обозначенным в решении декабрьского (2015 г.) заседания Государственного Совета РФ, посвященного основным направлениям развития общего образования, а также изучения влияния ряда факторов на формирование оценок ситуации педагогами. Выборка охватывала все типы школ, были представлены все районы города. Учитывалась социально-демографическая структура профессиональной группы и преподаваемые дисциплины.

Отношение учителей к некоторым проблемам общего образования.

Более половины опрошенных учителей знакомы в общих чертах с предложениями Госсовета РФ (56,7%), каждому четвертому (25,7%) об этом ничего неизвестно. Основной источник информации – совещания по проблемам образования (68,8%), Интернет-ресурсы (61,6%).

Несколько хуже информированы учителя о программах по развитию образования: хорошо знакомы с федеральными программами 21,7%, региональными – 16,3%, муниципальными – 31,8%.

Абсолютное большинство опрошенных согласно с необходимостью обновления содержания образования: настроены на кардинальные изменения – 22,3%, на частичные – 74,3%.

Среди факторов, отрицательно влияющих на уровень образовательных программ, учителя, прежде всего, указали на участников учебного процесса: выделили слабую заинтересованность родителей в качестве образования своих детей (66,2%) и низкий уровень способностей и заинтересованности учащихся (55,8%), недостаточный профессиональный уровень

учителей (19,1%).

Другой блок проблем – недостаточное материально-техническое обеспечение – 38,6%, неэффективное руководство системой образования – 33,6%, неэффективная организация учебного процесса – 31,8%, недостаточное учебно-методическое и информационное обеспечение образовательной программы – 23,3%.

Для исправления ситуации, особенно в школах со стабильно низкими образовательными результатами, нужно приложить много усилий, и разработать специальную программу помощи (70,1% опрошенных).

Достаточно единодушно учителя и в отношении отчетности и проверок контрольно-надзорными органами. Так, например, 66,2% опрошенных считают необходимым уменьшить количество отчетов, почти каждый третий предлагает отчитываться только по итогам учебного года, по успеваемости (27,4%).

Отчеты отнимают время, которое можно было бы потратить на выполнение конкретной работы (62,4%), и мешают сосредоточиться на содержании самой работы (26,5%).

Говоря об итогах, результатах своей работы учителя считают наиболее объективным результаты ГИА (ЕГЭ и ОГЭ) – 42,7%, поступление выпускников в вузы – 38,6%.

Определенный интерес представляет отношение учителей к единому государственному экзамену. Вопреки тиражированной СМИ позиции отрицания ЕГЭ как формы объективного контроля, большинство опрошенных видит в нем достоинства и недостатки (74,5%), и лишь 17,8% настроены на его отмену.

Однако мнения учителей разделились в отношении контроля за проведением ЕГЭ. Более половины опрошенных устраивает существующая система контроля (58,4%), недовольны – 40,3%.

Такое же раздвоение позиций выразилось в оценках мер, направленных на честное проведение ЕГЭ. Считают, что они достигли результата – 49,0%, противоположного мнения придерживаются 49,3%.

В поручениях Президента РФ по итогам заседания Госсовета РФ особое внимание уделено развитию современных технологий обучения. Судя по результатам опроса, абсолютное большинство учителей используют в своей работе Интернет-ресурсы для подготовки к занятиям – 89,2%, при проведении уроков – 77,5%. При этом большинство опрошенных считают недостаточной обеспеченность учебного процесса электронными пособиями (57,8%), скептически относятся к электронным журналам (дневникам) – 56,1% (затрат больше, чем пользы).

Три четверти учителей применяют дистанционную форму обучения (77,3%), особенно при отмене занятий в школе (90,7%), используют ее в индивидуальной

работе с учениками (45,0%). Наиболее популярны электронная почта (74,9%), специальные сетевые программы (46,1%). При этом опрошенные считают, что дистанционное обучение должно занимать незначительную часть времени (на это указали 53,5% - в начальной школе, 54,3% - в основной, 43,9% - в средней). Однако каждый четвертый учитель считает, что в основной и средней школе это время может быть увеличено до половины времени обучения.

Поддерживая в целом курс на современные технологии обучения, большинство опрошенных указывает на нехватку знаний в области информационных технологий (64,8%).

Руководство страны в своих выступлениях неоднозначно указывало на необходимость совершенствования обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.

Среди опрошенных учителей в процесс инклюзивного образования включены 41,2% и только 25,5% опрошенных считает, что в их школе созданы условия для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья, почти половина (48,0%) указывает на отсутствие этих условий, 25,3% отмечает их недостаточность. Более трети опрошенных хотели бы получить дополнительное профессиональное образование, особенно методам воспитания учащихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья (36,9%).

В целом, можно сказать, что большинство опрошенных учителей весьма реалистично оценивают сложившуюся ситуацию в системе общего образования и готовы к реализации намеченных реформ, сохраняя при этом определенный критицизм в отношении провозглашенных мер.

Факторы, влияющие на позицию учителей

В качестве факторов влияния рассматривались социально-демографические характеристики, зарплата, доход на члена семьи, ориентация на работу и профессию, роль СМИ в выборе жизненной позиции, проблемы, волнующие учителей и другие. Как показал анализ, наиболее значимыми факторами оказались возраст и стаж, отношение к работе и средствам

массовой информации. Попытаемся рассмотреть некоторые из них.

Возраст и стаж работы достаточно тесно коррелируют друг с другом, что вполне естественно.

Однако, по нашему мнению, возраст более объективный показатель. При анализе различные возрастные группы из-за незначительного числа респондентов были объединены в две большие группы – в возрасте до 40 лет – 37,0% опрошенных (195 чел.), старше 40 лет – 63,0% (334 чел.).

Анализ ответов показал следующее. Так, например, вопросы, обозначенные в решениях Госсовета по общему образованию, отразились в сознании учителей в зависимости от возраста следующим образом (см. табл.1)

В целом, старшая возрастная группа оказалась более информированной, чем преподаватели в возрасте до 40 лет. Источники информации в каждой группе совпадают, но удельный вес их весьма различается. На традиционные каналы информации ориентированы учителя старше 40 лет (56,0% против 43,0% в группе до 40 лет), кроме того они более активно участвуют в работе различного рода совещаний, где их знакомят с решениями вышестоящих органов (соответственно 76,5% и 57,4%).

Возраст оказывает влияние и на отношение к причинам, отрицательно влияющим на уровень образовательных результатов. Более молодые учителя считают, что главными причинами низкого уровня образования является слабая заинтересованность родителей в качестве образования своих детей (73,3% опрошенных в этой группе), низкий уровень способностей и заинтересованности учащихся (57,9%). С ними согласны и более старшие преподаватели (соответственно 61,8% и 54,4%), но для них важными являются неэффективное руководство системой образования (36,1%) и недостаточное материально-техническое обеспечение (35,5%). Кроме того, указали на имеющиеся материальные затруднения, на низкий уровень зарплат в целом по массиву опрошенных 69,4%, (в возрасте до 40 лет – 67,7%, свыше 40 лет – 70,9%).

Табл. 1. Осведомленность о решениях Государственного Совета (в % от опрошенных в каждой группе)

№№	Степень осведомленности	Возраст	
		до 40 лет	старше 40 лет
1.	Знаком	8,7	23,0
2.	Знаком в общих чертах	52,8	59,0
3.	Не знаком	37,4	18,0

Составлено автором

Весьма различно и отношение этих групп к повышению своего профессионального уровня (см. табл. 2).

Возраст оказывает весьма существенное влияние на выбор направления профессионального роста.

Если более молодым преподавателям не хватает больше знаний методики, то их старшие коллеги нуждаются в познании цифровых технологий. Это заметно и по их ответам на вопросы, связанные с внедрением современных информационных технологий в практику преподавания. Так, например, меньший энтузиазм вызывает внедрение электронных журналов, применение специальных сетевых программ в дистанционном обучении, использование Интернет-ресурсов при подготовке к занятиям. Хотя эти различия достаточно несущественны. Можно уверенно сделать вывод о том, что абсолютное большинство учителей сегодня их применяют в повседневной практике.

Сказываются возрастные различия и по отношению к частным школам. 72,5% учителей в возрасте старше 40 лет не отдали бы своего ребенка в частную школу, среди их младших коллег подобную позицию занимают 60,0% опрошенных.

Среди факторов, влияющих на позицию учителей, выделяется такой показатель, как отношение преподавателей к средствам массовой информации, к их роли в формировании образа профессии, ее престижа, авторитета учительского труда. Различия в оценках аспектов учебного процесса, профессионального самоопределения и самочувствия достаточно заметны в группах учителей, считающих, что СМИ активно способствуют повышению авторитета учителя (назовем их «позитивистами»), никак не влияющим на престиж («нейтралы») и утверждающих, что они дискредитируют деятельность преподавателей («негативисты»). В 1 группу вошло 53 человека, «нейтралы» - 88 человек, «негативисты» - 383 человека.

«Позитивисты» предпочитают видеть причины

снижения эффективности общего образования в слабой заинтересованности родителей в качестве образования своих детей (75,5%) и в недостаточном материально-техническом обеспечении учебного процесса (52,8%), в низком уровне способностей и заинтересованности учащихся (50,9%), неэффективной организации учебного процесса (34,0%).

На лицо стремление сделать акцент на факторах, не зависящих от их собственной деятельности, по отмеченным показателям они опережают две другие группы.

«Негативисты» ударение сделали на возможности улучшить показатели «отстающих» школ, приложив при этом немало усилий (73,6%), критикуя существующую отчетность, которая только «отнимает время, которое можно было потратить на выполнение конкретной работы» (68,9%), не считают объективными показатели Единого государственного экзамена (58,7%), утверждают, что дистанционное обучение должно занимать лишь незначительную часть времени обучения (58,0%). Во многом, подобные позиции объясняются тем, что в этой группе больше всего «возрастных» учителей (старше 40 лет – 65,8%), заметна, по сравнению с «позитивистами» доля учителей начальных классов. В школе большинство из них работает больше 18 лет.

«Позитивисты», наоборот, более молоды – 60,4% среди них лица, не достигшие 40 лет, значительная часть это преподаватели гуманитарного цикла – литература, история, языки (41,5% против 28,7% в группе «негативистов»), это учителя средних и старших классов (77,4%), более половины из них имеют учительский стаж до 9 лет.

Сравнительный анализ итогов исследований 1989 г. и 2016 г.

Материалы исследования 2016 года также сравнивались с подобным исследованием 1989 года, первая часть анкеты, посвященная профессиональному и психологическому самочувствию учителей была

Табл. 2. Потребность в профессиональных знаниях* (в % от опрошенных в каждой группе)

№№	Потребность в знаниях	Возраст	
		до 40 лет (n=195)	старше 40 лет (n=334)
1.	В предметной области	13,8	5,5
2.	В методике преподавания	41,0	13,1
3.	Современных информационных технологий	44,6	76,5
4.	Психологии детского и подросткового возраста	27,2	16,2
5.	Что еще?	3,1	1,8

* Можно было выбрать несколько вариантов ответа
Составлено автором

полностью идентична предыдущей. Исследование 1989 г. проводилось в областном центре и других городах Свердловской области. Объем выборки практически одинаков.

В целом, следует сказать, что за прошедшую четверть века профессиональное самочувствие екатеринбургских учителей, как социальной группы, значительно изменилось. Работа перестала быть главным фактором жизни (в 1989 г. так считало 50,5%, в 2016 – 23,2 %), причем на работе чувствуют себя уверенно, спокойно и свободно лишь 16,6% (прежде – 31,9 %).

Особенно заметно влияние на самочувствие материального фактора. Если бы сейчас нужно было сделать выбор профессии, то он бы выпал на работу, дающую возможность больше зарабатывать – 48,8 % (в 1989 – 16,6 %). Различие в три раза. Это подтвердилось ответами на другой вопрос: «Какие проблемы Вас сегодня больше всего беспокоят?» – в 2016 году 47,3 % ответило, что материальные затруднения, в 1989 – 18,1 %.

Прежде главный критерий выбора – работа, где тобой никто не командует, все решаешь сам, успех зависит только от тебя (49,0 %). С годами «романтизм» подобного представления значительно поблек: в 2016 г. этот вариант ответа выбрало лишь 17,2 % респондентов.

За прошедшие годы изменилась система социальных установок, ценностных ориентаций учителей (табл. 3).

Первое, что бросается в глаза при анализе данных, приведенных в таблице – это возросший прагматизм, инструментальный подход к оценке личных достижений. На второй план ушла ценность дружбы, признание товарищей по работе. Меньше

стала цениться самостоятельность в суждениях и поступках. Вероятно, это влияние времени, эпохи. В годы перестройки появилась надежда на изменения к лучшему, были живы «романтические» ожидания, сформированные русской и советской литературой. Рынок еще не расставил ценности на свои места.

В чем-то изменились приоритеты наиболее важных личностных характеристик. Сегодня на первое место выходит ответственность (58,6 %; в 1989 г. – 38, 4%), воспитанность, хорошие манеры (соответственно – 55,2 % и 61,0 %), образованность (54,1 % и 51,7 %). Следует отметить, что возросла толерантность учителей. Так, умение понять чужую точку зрения, уважать чужие вкусы и обычаи сегодня отметили как важную позицию 49,5 %, а ранее на такой точке зрения находились 34,7 % респондентов. Увеличилась терпимость к чужим ошибкам и заблуждениям: на важность этого качества указало 35,0 % опрошенных против 16,1 % ранее.

Прошедшие годы формировали иной тип культуры жизни поколения, что и нашло отражение в выборе базовых и инструментальных ценностей.

Достаточно разнятся ответы респондентов и при оценке положения учителя в школе.

По мнению опрошенных, труднее всего приходится учителю мягкому и уступчивому (1989 г. – 45,6 %, 2016г. – 53,1 %) – это первая позиция в обеих выборках. Однако при оценивании других критериев возникли заметные различия. Если прежде отмечали, что приходилось трудно учителю-новатору (18,6 %), то сегодня на это указали лишь 9,8 %, и, наоборот, – трудно стало тем, кто использует устоявшиеся методы и приемы работы – так сегодня ответило 19,3 %, в 1989 г. – 5,6 %.

Коррелируют с оценками личностных

Табл. 3. Ценностная самореализация учителей (в % от числа опрошенных в каждой группе)

	Наиболее ценное из того, что удалось достичь в личной жизни	1989 год (N = 590)		2016 год (N = 529)	
		%	ранг	%	Ранг
1	Хорошая семья, любовь детей, близких	37,5	I	37,6	I
2	Хорошие друзья	33,4	II	20,2	VI
3	Уважение товарищей по работе	31,4	III	19,5	VIII
4	Способность к познанию нового	24,9	IV	20,6	IV-V
5	Уверенность в своих силах, возможностях	22,8	V	20,6	IV-V
6	Самостоятельность в суждениях и поступках	21,0	VI	13,0	IX
7	Хорошее образование	18,8	VII	24,4	II
8	Успех в работе	26,3	VIII	19,8	VII
9	Жизненная мудрость	13,4	IX	22,5	III
10	Материально обеспеченная жизнь	7,1	X	2,8	X

Составлено автором

характеристик учителя и те представления об образе учителя, которые сложились в профессиональной среде. В обеих выборках первое место занял образ учителя, как «творческой личности», хотя количественно различия существенны (1989 г. – 43,9 %, 2016г. – 64,3 %), затем – «уважающий в ученике человека» (34,2 % и 47,2 %); «человек высокой культуры» (28,0 % и 44,8 %); «обладающий чувством собственного достоинства» (35,2 % и 43,7 %); «бескорыстный и самоотверженный» (27,6 % и 40,8 %).

В целом, исследование выявило ухудшение профессионального самочувствия учителей, их неудовлетворенность своим материальным положением, престижем профессии. Мнения учителей в отношении происходящих изменений в школе скорее сдержанное, большинство оценок сосредоточено в «нейтральной» зоне – в каждом нововведении есть свои достоинства и недостатки.

Особого внимания требуют учителя, много лет проработавшие в школе, их социально-психологическое самочувствие не очень благополучное. Анализ статистических данных показывает низкий удельный вес молодежи среди учителей, вероятно, следует усилить работу по привлечению в школу молодых педагогов.

Подобные меры могут способствовать как повышению престижа учительской профессии, так и решению вопросов, стоящих перед системой общего образования.

Литература

1. Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации «О реализации государственной политики в сфере образования» [электронный ресурс]. URL: http://dopedu.ru/attachments/article/690/доклад_Правительства_РФ.pdf (дата обращения 18.08.2016).
2. Заседание Госсовета по вопросам совершенствования системы общего образования в Российской Федерации от 23 декабря 2015 года (стенограмма) [электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/51001> (дата обращения 18.08.2016).
3. Перечень поручений Президента РФ от 2 января 2016 года по итогам заседаний Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года [электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/51143#sel=6:1,6:24> (дата обращения 18.08.2016).
4. Заседание Совета при Президенте по науке и образованию от 21 января 2016 года (стенограмма) [электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/51190> (дата обращения 22.08.2016).
5. Заседание президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам «О целевых показателях, этапах и способах решения основных задач по направлению «Образование», включая вопросы их финансового обеспечения» (Протокол заседания № 2 от 24 августа 2016 года) [электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/orders/24397/?ajax=reader> (дата обращения 18.09.2016).

References:

1. Report of the Government of the Russian Federation to the Federal Assembly of the Russian Federation "On realization of the State policy in the sphere of education [e-resource]. URL: http://dopedu.ru/attachments/article/690/доклад_Government_РФ.pdf (date of reference 18.08.2016).
2. Meeting of the State Council on improving the general education system in the Russian Federation dated December 23, 2015 (transcript) [e-resource]. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/51001> (date of reference 18.08.2016).
3. List of orders of the President of the Russian Federation dated January 2, 2016 according to the results of the meetings of the State Council on improving general education issues, held December 23, 2015 [e-resource]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/51143#sel=6:1,6:24> (date of reference 18.08.2016).
4. Meeting of the Presidential Council on Science and Education dated January 21, 2016 (transcript) [e-resource]. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/51190> (date of reference 22.08.2016).
5. Meeting of the Presidium of the Presidential Council of the Russian Federation on strategic development and priority projects "On targets, stages and ways to address major challenges on the "Education" direction, including the issues of their financial security» (Minutes of the meeting № 2 dated August 24, 2016) [e-resource]. URL: <http://government.ru/orders/24397/?ajax=reader> (date of reference 18.09.2016).

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗОВАННОЙ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ВУЗАХ РОССИИ: ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ И МОДЕЛЬ ОПТИМАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Ветитнев А.М.

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой управления и технологий в туризме и сервисе, Сочинский государственный университет (Россия), 354000, Россия, г. Сочи, ул. Советская, д. 26а, polina@sochi.com

Круглова М.С.

аспирант кафедры управления и технологий в туризме и сервисе, Сочинский государственный университет (Россия), 354000, Россия, г. Сочи, ул. Советская, д. 26а, marin.kruglova@gmail.com

УДК 378.183
ББК 74.480.5

Цель. Разработка модели управления деятельностью современных волонтерских организаций, функционирующих на базе образовательных организаций высшего образования.

Методы. Комплексный характер методологии выражается в применении группы методов сбора и обработки первичной информации, в числе которых социологический опрос в форме заочного онлайн-анкетирования, ранжирование, методы математической статистики, ситуационный и сравнительный анализ, контент-анализ. В ходе исследования авторами разработана методика проведения мониторинга деятельности волонтерских организаций, включающая систему показателей и вопросники на ее основе – отдельно для организации, для ее волонтеров и для заказчиков волонтерских услуг – в целях получения наиболее объективных результатов. Значения показателей по выборке организаций затем использованы при оценке эффективности путем вычисления интегрального показателя. В качестве теоретико-методологической основы исследования использованы ресурсный подход, теория заинтересованных сторон (стейкхолдеров).

Результаты. В статье дан обзор отечественной и мировой научной мысли по вопросу оценки труда волонтеров и менеджеров волонтерства, направленной на совершенствование процессов управления волонтерскими организациями. Теоретический анализ заявленной проблематики подкреплён данными эмпирического исследования. Выявлено, что наиболее ярко российское волонтерское движение сегодня представлено ВУЗами, которые выступают как площадки организованной волонтерской деятельности, и эффективность этой деятельности достигается, во-первых, организационной оформленностью волонтерской ячейки в качестве структурного подразделения, вытесняющего иные формы организации студенческого волонтерства, во-вторых, качеством взаимодействия волонтерских организаций с волонтерами и потребителями волонтерских услуг, в-третьих, вкладом волонтерских организаций ВУЗов в реализацию волонтерских программ, сопровождающих мега-события.

Научная новизна. По итогам оценки эффективности организаций студенческого добровольчества в вузах классического университетского образования сделана попытка разработки модели управления взаимодействием организаторов и участников волонтерского движения. Предлагается внедрение модели оптимального партнерства с учетом конкретных условий, которая согласуется с базовой практикой социальной работы, однако трактует обновленный подход к процессам управления. В частности, речь идет о гибком межсекторном взаимодействии, побуждающем отложить предвзятые мнения о том, как и кем должны решаться вопросы в ходе планирования и реализации волонтерских проектов.

Ключевые слова: волонтерское движение; волонтерская организация; оценка эффективности; модель взаимодействия участников волонтерского движения.



Ветитнев А.М., Круглова М.С.

CONTROL OF ORGANIZED VOLUNTEER WORK IN RUSSIAN UNIVERSITIES: EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS AND OPTIMAL MODEL OF PARTNERSHIP

Vetitnev A.M.

Doctor of Science (Economics), Professor, Head of the Department of Management and Technology in Tourism and Service, Sochi State University (Russia), 26a Sovetskaya str., Sochi, Russia, 354000, polina@sochi.com

Kruglova M.S.

A post-graduate student of the Department of Management and Technology in Tourism and Service, Sochi State University (Russia), 26a Sovetskaya str., Sochi, Russia, 354000, marin.kruglova@gmail.com

Цель. Development of a model of modern management of volunteer organizations operating on the basis of educational institutions of higher education.

Methods. The integrated nature of the methodology expressed in the application of a group of techniques for the collection and processing of primary information, including a sociological poll in the form of online survey, ranking methods, mathematical statistics methods, situational and comparative analysis, content analysis. In the course of the study, the authors developed a methodology for monitoring the activities of volunteer organizations, including indicators and questionnaires on its basis - separately for the organization, its volunteers and customers of volunteer services - in order to obtain the most objective results. The values of the indicators on a sample of organizations can be used in the effectiveness evaluation by calculating the integral indicator. As a theoretical and methodological basis of the study they used a resource-based approach, a theory of interested parties (stakeholders).

Results. The article provides an overview of the domestic and world scientific thought on the subject of job evaluation of volunteers and volunteer managers, aimed at improving the processes for managing volunteers' organizations. Theoretical analysis of the stated perspective is backed by empirical research data. The authors reveal that the most vividly volunteer movement today is presented by the Russian Universities, which act as organized volunteer activities, and their effectiveness is achieved, firstly, through organizational design of a volunteers' cell as a structural unit, replacing other forms of organization of students' volunteerism, secondly, by the quality of interaction with volunteers and volunteer services consumers, thirdly, by the contribution of volunteer organizations of universities in implementation of volunteer programs that accompany mega-events.

Scientific novelty. According to the evaluation of the effectiveness of student volunteering organizations in high schools of classical University education the authors seek to develop a management model of interaction of the organizers and participants of the volunteer movement. They propose to implement a model of optimal partnership, taking into account specific conditions, which is consistent with the basic social work practice, however, it treats an updated approach to process management. In particular, the authors are talking about flexible cross-sectoral collaboration, motivating to postpone pre-conceptions about how and by whom the issues should be discussed during the planning and implementation of volunteer projects.

Keywords: volunteer movement, volunteer organization, effectiveness evaluation, model of cooperation among the participants of the volunteer movement.

Введение

Образовательной среде высшей школы отводится важная роль в процессе социализации молодежи как ресурса будущего преобразования экономики и социальной сферы страны. Широко представлено в российских вузах волонтерское движение, предполагающее приумножение социального капитала России и активное включение молодежи в дела общественно полезного характера локального

масштаба. При вузах создаются корпуса милосердия, центры волонтерских инициатив, клубы спортивных волонтеров, но чаще всего – студенческие отряды. Во многих учебных заведениях присутствует управление, отдел или специалист, в функционал должностных обязанностей которого входит поддержка добровольческих инициатив студентов и учащихся. Ячейки, созданные на базе вузов и колледжей, ведут волонтерскую работу в субъектах

Российской Федерации наравне с самостоятельными добровольческими объединениями, оказывая целый комплекс услуг предприятиям и гражданам. Так, в структуру национального волонтерского сектора добавляется новый полноправный субъект – образовательная организация в лице её добровольческого объединения.

Процесс развития молодежных волонтерских организаций за последнее десятилетие претерпевает серьезные преобразования и продолжает определять стратегию своего развития. Ранее высшее учебное заведение выступало только как база рекрутинга волонтерских кадров. Сегодня вуз превращается в своего рода центр по принятию наиболее важных решений, касающихся хозяйственной деятельности волонтерской ячейки. Нынешний статус ставит перед руководством учебных заведений ряд новых организационных задач. Одним из направлений их сотрудничества с государством и получателями волонтерских услуг является формулирование стандартов эффективности волонтерства и поиск эффективных схем совместной работы.

Студенческое волонтерство может происходить с различной степенью контроля, но, как правило, требует компетентного «сопровождения». В сравнении с иными некоммерческими организациями, волонтерские формирования на данный момент отличаются меньшей степенью организационной оформленности. Не выработано на сегодняшний день и достаточно убедительной и объективной методологии оценки их деятельности. Вследствие этого цель данного исследования заключается в апробации инструментария оценки эффективности деятельности волонтерских организаций и анализе ее результатов для обоснованного выбора модели взаимодействия организаторов и участников волонтерского движения.

Дифференциация подходов к проблеме исследования

Известно, что в практике волонтерской деятельности наиболее простыми параметрами для ее измерения являются число добровольцев и количество отработанных ими часов в течение определенного периода (например, года или одного проекта). Подобные количественные показатели волонтерского участия используются в работе организаций на постоянной основе: регулярно собираются, подсчитываются и анализируются. При этом современные волонтерские агентства обращаются и к более сложным методам оценки и демонстрации вклада добровольцев в свои проекты.

С точки зрения экономиста некоммерческую организацию следует рассматривать как производственную единицу, производящую определенные блага и затрачивающую те или

иные ресурсы [1]. Некоммерческие организации мобилизуют и концентрируют различные ресурсы для решения социально значимых задач, однако не теряет актуальности вопрос о том, насколько рационально расходуются ресурсы, получаемые при поддержке доноров и государства. Как подчеркивают С.Г. Рыжук и Е.И. Овачук, успех развития организации в будущем напрямую зависит от эффективности и рациональности использования ресурсов в данный момент [2]. Исходя из этого, для эффективного управления НКО необходим анализ, объектом которого выступают ресурсы, а предметом – их использование [3]. Такой анализ может базироваться на совокупной информации о ресурсном потенциале волонтерской организации (трудовых, материальных, информационных, имиджевых ресурсах) и перспективах развития организации.

Некоторые российские авторы предлагают трехуровневую оценку результатов деятельности НКО [4]: продукт, результат и эффект. Продукт – это то, что конкретные адресаты получили от деятельности НКО. Результат – это то, что изменилось в результате потребления продукта: поведение, уровень благосостояния или жизнь целевой группы. Эффект – это то, что изменилось в структуре проблемы. Оценка эффектов – это наиболее трудоемкий этап, на котором происходит сопоставление запланированного и достигнутого, изучаются глубинные изменения, происходит итоговая оценка, сопоставляются базовые, конечные и влияющие показатели.

Эффективность добровольческой деятельности может определяться на основе измерения социального и экономического эффекта от добровольческих действий [5]. Экономически эффективной добровольческая деятельность считается, если стоимость работ и услуг, произведенных добровольцами, превышает затраты на организацию деятельности. Социально эффективной она признается, если приводит к решению социальных проблем, улучшению социальной ситуации, снятию социального напряжения, созданию позитивных социальных предпосылок, если производятся социально-полезные продукты и услуги, востребованные обществом.

В отечественной и зарубежной литературе тема эффективности волонтерских организаций и ее оценки освещается с точек зрения различных подходов, и, предположительно, выбор адекватного подхода зависит от целей оценки. Рассмотренные источники полагают, что результаты оценки волонтерской организации могут быть использованы в следующих направлениях:

1) подотчетность организации, контроль выполнения работ, повышение качества, распределение ресурсов и времени, фиксация изменений и измерение социального влияния (Е.Г. Гусева [6]);

2) определение «точек роста» для волонтерской организации, поиск новых решений, перспектив и способов работы, прогнозирование результатов (Н.Е. Никитина, А.В. Жильцов [5]);

3) информация, используемая для расширения корпоративных знаний и управления (Л. Рутман [7]);

4) определение "значимости, достоинств или стоимости" чего-то, что представляет исследовательский интерес (М. Скривен [8]), вынесение решения о ценности (Дж. Фитцпатрик и соавторы [9]).

Оценка влечет за собой анализ, составление суждения о ценности деятельности или конкретной инициативы, что развернуто описывается в работах американских авторов Дж. Карман и К. Фредерикс [10], Дж. МакДэвид и Л. Хоторн [11], Дж. Уоли, Х. Хэтри и К. Ньюкамер [12]. Дж. Брудни принимает точку зрения Скривена в качестве основы для оценки волонтерских программ [13]; проводя оценку волонтерского участия и вклада, автор пытается оценить ценность усилий добровольцев для различных заинтересованных сторон.

П. Росси предлагает полный перечень потенциальных заинтересованных сторон в процессе оценки [14], в числе которых политики и лица, принимающие решения, спонсоры, респонденты, менеджеры волонтерских программ, сотрудников волонтерских организаций, научного сообщества и контекстных стейкхолдеров (некоммерческих организаций, организаторов событий и пр.). Однако, как отмечается у П. Хорст [15], когда процедура оценки служит интересам слишком большого количества контактных аудиторий, редко удается удовлетворить запросы всех из них в равной степени.

Таким образом, ряд авторов подчеркивает, что оценка должна включать круг заинтересованных сторон, и не в последнюю очередь самих волонтеров. Проведенное нами исследование созвучно этой позиции.

Методология исследования

В рамках настоящего исследования нами сделана попытка определить эффективность деятельности волонтерских организаций через систему отраслевых показателей, способную дать информацию о качественном состоянии ресурсов и необходимый для принятия управленческих решений аналитический материал. Опираясь на ресурсный подход и структуру ресурсного потенциала организации, разработанную С.Г. Рыжук и Е.И. Овачук [2], а также ключевые индикаторы эффективности волонтерства, описанные Р. Уизерс [16], полагаем, что оценку деятельности современной волонтерской организации необходимо производить в общих категориях:

1) человеческие ресурсы: персональные

характеристики и личные качества волонтерских кадров, объем и содержание опыта, работа в команде, мотивация, удовлетворенность;

2) технологии: структура и механизмы управления волонтерским участием, критерии отбора, формы подготовки и обучения добровольцев, контроля, оценки и признания;

3) взаимодействие с клиентами волонтерских услуг, социальное партнерство, фандрайзинг, установление сотрудничества с представителями государства, общества, бизнеса;

4) коммуникации: информационное обеспечение и сопровождение, обратная связь, PR-кампании по привлечению добровольцев.

На основе набора ключевых показателей в вышеуказанных категориях были составлены анкеты для трех групп постоянных участников волонтерской деятельности: учитывалась и суммируется информация, предоставленная одновременно волонтерской организацией, привлекаемыми ей волонтерами и потребителями волонтерской помощи. В период с октября по декабрь 2015 г. был проведен социологический опрос по этой схеме. Ответы, полученные путем заполнения онлайн-анкет, дают возможность сделать выводы о региональном опыте волонтерства за три года – с 2013 г. по 2015 г. В общей сложности, в ходе исследования опрошено 478 волонтеров, зарегистрированных в 60 волонтерских объединениях, 34 получателя волонтерских услуг и 19 волонтерских организаций, в том числе входящие в состав Ассоциации волонтерских центров РФ.

Используя данные анкетирования и опираясь на разработанный Б.А. Осиповым методический подход к оценке социально-экономической эффективности [17], мы произвели расчет интегрального показателя эффективности волонтерских организаций (ИПЭ) [18]. Использование методики измерения и оценки из другой сферы (индустрии туризма) не представляется важным, поскольку применен только подход вычисления весовых значений на основе парных корреляций, являющийся достаточно универсальным. Авторская методика апробирована на примере девяти волонтерских клубов. Фокус на волонтерстве в сфере высшего образования повлек сужение эмпирического поля анализа до изучения волонтерских ячеек, созданных на базе вузов и расположенных в различных территориальных единицах страны. Среди них часть относится к структурным подразделениям вузов (центры) и часть – к студенческим объединениям (отряды).

Интегральный показатель объединяет такие ключевые индикаторы эффективности, как суммарное количество мероприятий, число волонтерских кадров, объем отработанных часов, объем средств,

выделенных центру из бюджета, и частных средств, привлеченных самостоятельно, число документов признания деятельности центра государством и обществом, число получателей помощи, выразивших благодарность, а также среднее число волонтерских мероприятий на одного волонтера и среднее количество часов, отработанных одним волонтером. Поскольку они являются разноразмерными, то для удобства расчетов значения нормируются по формуле:

$$k_i = \frac{\Delta k}{k_0}, \quad (1)$$

где k_i – нормированный показатель,
 Δk – изменение показателя за период,
 k_0 – исходный (плановый) показатель.

После определения k_i интегральный показатель эффективности деятельности волонтерской организации вычисляется по следующей формуле:

$$x = \sum_{i=1}^n a_i k_i \quad (2)$$

где x – интегральный показатель эффективности;
 a_i – весовой коэффициент, указывающий на долю i -пункта исходных данных в интегральном показателе;
 k_i – i -нормированный показатель;
 n – количество пунктов исходных данных.

Для вычисления весового коэффициента a_i предлагается использовать подход, основанный на расчете весовых значений с помощью метода парных корреляций. В этом случае весовые коэффициенты a_i являются суммами коэффициентов парных корреляций и вычисляются по формуле:

$$a_i = \frac{\sum_{j=1}^n r_{tj}}{\sum_{j=1}^n \sum_{t=1}^n r_{tj}} \quad (3)$$

где r_{tj} – коэффициент парной корреляции между i -м и j -м показателями.

Полученные в результате расчетов величины a_i показывают удельный вес i -го показателя в интегральном показателе эффективности. Суммарно они составляют 1. Используя рассчитанные весовые показатели, можно вычислить значения интегральных показателей эффективности деятельности волонтерских организаций за каждый год, по которому

проводится оценка.

Результаты расчетов по выборке волонтерских организаций представлены в табл. 1.

Анализ результатов исследования

Динамика изменения ИПЭ у организаций за период в 2013-2015 гг. визуализирована на рис. 1. Разброс значений оказался велик, поэтому в стремлении выявить закономерности в полученных количественных результатах посредством ситуационного анализа нами составлена развернутая характеристика волонтерских центров. Основанием для нее стали сведения о деятельности изучаемых организаций, полученные по итогам проведенного анкетирования и контент-анализа открытых информационных источников. Следуя алгоритмам анализа ситуации, обобщенным Л.В. Азаровой и соавторами [19], мы поэтапно учитывали следующие критерии:

- тип и масштаб волонтерской ячейки, профиль деятельности, ее содержание, функционал, направления волонтерской работы, виды волонтерских услуг, добровольческие программы и проекты;
- структура волонтерской ячейки, количественный состав, технологии управления, программы обучения, наличие или отсутствие корпоративной культуры, используемые каналы коммуникации;
- факторы влияния внешней среды (исторические, географические, социокультурные, экономические), внешние предпосылки развития или застоя;
- отношения с партнерами, контролирующими органами, СМИ, коллегами в некоммерческом секторе и другими агентами внешней среды.

1. Центр подготовки волонтеров «FORWARD» СГУ – структурное подразделение, 2000 волонтеров на 10 663 студента, 18 % от общей численности. Динамика эффективности: резкий подъем ИПЭ центра со среднего уровня до очень высокого и снижение в постолимпийский период. Сочи, являясь столицей Олимпиады, имеет багаж в виде успешной реализации волонтерского проекта «Сочи 2014». В постолимпийском городе проводятся крупные спортивные, культурные, деловые события. Для их проведения продолжает использоваться волонтерская база, собранная по итогам вовлечения в волонтерское движение Игр. Высокие показатели в 2013-2014 гг. объясняются плотной загрузкой тестовыми соревнованиями, подготовкой более двух тысяч волонтеров на Игры, ноу-хау в методиках организации работы центра, отбора и обучения волонтеров. В 2015 г. активность ограничивалась, в основном, обслуживанием домашних матчей хоккейного клуба «Сочи». Центр в процессе перехода в новое качество по итогам сертификации готовности к подготовке волонтеров FIFA 2018.

Табл. 1. Результаты оценки эффективности волонтерских центров

№	ВУЗ	Интегральный показатель эффективности		
		2013 г.	2014 г.	2015 г.
1	Сочинский государственный университет	0,455502	1,731453	-0,14894
2	Кемеровский государственный университет	0,335453	0,515039	0,286254
3	Тверской государственный технический университет	-0,07465	0,089292	0,881818
4	Волгоградский государственный университет	0,326527	-0,86577	1,483688
5	Елецкий государственный университет имени И.А. Бунина	0,519821	1,451635	1,313777

Составлено авторами

2. Студенческий волонтерский отряд КемГУ «Радуга» – студенческое объединение, 46 волонтеров на 8 500 студентов, 0,5 % от общей численности. Динамика эффективности: стабильное значение ИПЭ отряда в 2013-2015 гг., без резких снижений или повышений. Следует отметить развитие волонтерского движения в Сибирском федеральном округе в совокупности с взаимодействием с властью, поддержкой со стороны промышленного бизнеса и сотрудничеством с социальными учреждениями. Присутствует большое количество волонтерских отрядов с ориентацией на потребности социальной сферы Кузбасса, пропаганду здорового образа жизни в шахтерском городе Кемерово, профилактику против наркотиков и ВИЧ, помощь пенсионерам-кузбассовцам. Вузу свойственна

политика «от участия к инициативам» в волонтерстве и выборные должности командного состава отряда.

3. Добровольческий центр ТвГТУ «ДоброТех» – структурное подразделение, 78 волонтеров на 11 000 студентов, 0,7 % от общей численности. Динамика эффективности: повышение значения ИПЭ центра в 2014 г. и сохранение уровня активности. Отмечается развитая инфраструктура добровольчества в регионе. Тверь, являясь транспортным узлом между Москвой и Санкт-Петербургом, является идеальным местом встречи волонтеров Центральной России и, кроме того, местом проведения спортивных мероприятий различного уровня. Наряду с ростом познавательного туризма в Тверской области регулярно проводятся трудовые акции на воинских захоронениях, не

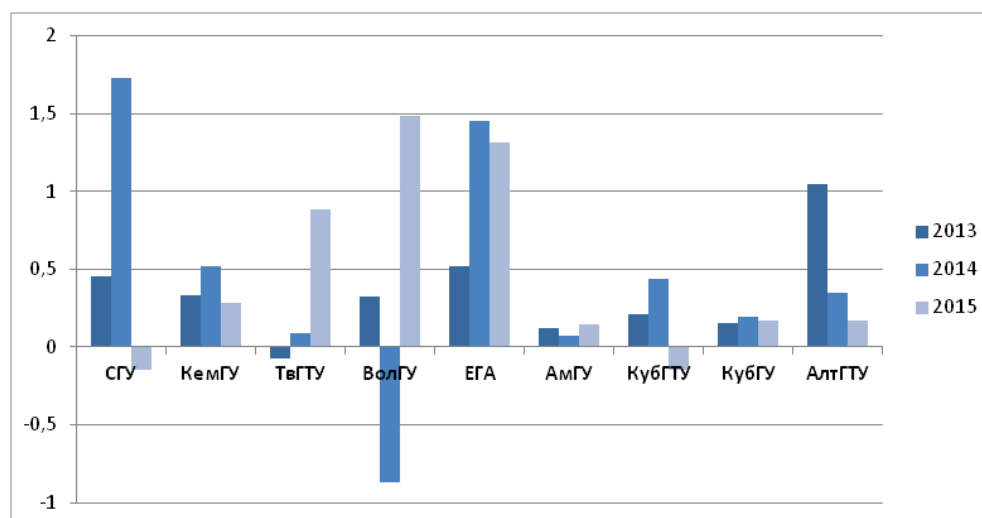


Рис. 1. Динамика эффективности волонтерских центров за 3 года (составлено авторами)

забывается звание города воинской славы. В изучаемом вузе происходит активная деятельность Управления по внеучебной работе ТвГТУ, проводятся лагеря и школы студенческого актива, параллельно с ними – программы и фестивали волонтерских инициатив, что в целом демонстрирует внимание вуза к некоммерческому сектору.

4. Волонтерский центр «Прорыв» ВолГУ – структурное подразделение, 1000 волонтеров на 10 600 студентов, 9,4 % от общей численности. Динамика эффективности: спад в 2014 г. и значительный подъем ИПЭ центра к 2015 г. В Волгоградской области популяризация волонтерского движения дала эффект уже после работы многочисленной команды на Играх в Сочи (700 чел.). Сегодня у вуза большое число коллег-поставщиков социальных услуг, но он сохраняет за собой миссию консолидации волонтерских усилий региона. Это пример роста от студенческого объединения к структурному подразделению вуза на фоне разветвленной структуры воспитательной работы ВолГУ. Центр получил право подготовки к Чемпионату мира по футболу 2018 г.

5. Добровольческий отряд ЕГУ им. Бунина «Содружество отзывчивых сердец» – студенческое объединение, 50 волонтеров на 4 357 студентов, 1,14 % от общей численности. Динамика эффективности: повышение значения ИПЭ отряда в 2014 г. и сохранение уровня в 2015 г. История Ельца, районного центра, входящего в состав Липецкой области, уходит корнями в XII век. Это город-воин, в котором, в том числе, был организован волонтерский корпус 70-летия Победы в ВОВ. В обозначенном вузе организация волонтерского движения проходит под эгидой развития инфраструктуры студенческих клубов, расширения деятельности студ. отрядов, получения разнопланового опыта добровольной помощи. Волонтеры вуза получили награду «Лучший добровольческий отряд», участвуют в Слетах волонтеров области, занимаются театрализованным чтением сказок для детей на постоянной основе.

6. Волонтерский отряд АмГУ «Команда А» – студенческое объединение, 400 волонтеров на 5 749 студентов, 6,9 % от общей численности. Динамика эффективности: после снижения в 2014 г. повышение значения ИПЭ отряда в 2015 г. Для отряда в Благовещенске (Дальний Восток), не связанного с тематикой мега-событий, приоритетным направлением остается социальное: эффективная система гражданско-правового воспитания в вузе, формирование гражданственности и патриотизма, шефство над детскими домами, профилактика асоциальных явлений, экстремизма, конкурсы социальных проектов Росмолодежи, обучающие площадки «Школа волонтеров».

7. Центр привлечения волонтеров КубГТУ «Политехник» – структурное подразделение, 1000 волонтеров на 14 328 студентов, 7 % от общей численности. Динамика эффективности: высокий ИПЭ центра в 2013 г., повышение в 2014 г. и небольшой спад в 2015 г. Это старейшее высшее учебное заведение на Кубани и Северном Кавказе, при котором действует региональное отделение Ассоциации студентов и студенческих объединений России. Важную роль играет спортивное волонтерство в крае, в частности олимпийский опыт – более 1,5 тыс. кубанских волонтеров на Играх 2014 г. и программа сохранения олимпийского наследия. В приоритете вуза воспитание духа корпоративности, развитие корпоративной культуры университета, совершенствование мотивации студентов. Проводится школа актива «Политех – центр самореализации». Работают волонтерские отряды социальной направленности, ветеранские отряды, «тимуровцы», обеспечивающие шефство над памятниками и обелисками.

8. Волонтерский центр КубГУ – структурное подразделение, 1100 волонтеров на 18 485 студентов, 5,9% от общей численности. Динамика эффективности: сохранение стабильности ИПЭ центра на протяжении трех лет. Будучи ядром образовательного кластера Кубани и Юга России, КубГУ ведет активную работу по организации волонтерского движения с 1999 г., наравне с совершенствованием воспитательной работы и созданием школы кураторов в вузе. За последние 5 лет было создано более 25 волонтерских отрядов, обучено 5 тыс. кандидатов в волонтеры Игр. В традициях вуза проекты по межкультурному диалогу, фестивали национальных культур народов Кубани, воспитание патриотизма и уважения к истории, пропаганда ЗОЖ в молодежной среде Краснодара.

9. Центр волонтерских проектов АлтГТУ им. Ползунова – структурное подразделение, 50 волонтеров на 12 060 студентов, 0,5 % от общей численности. Динамика эффективности: высокий уровень ИПЭ центра в 2013 г., снижение эффективности к 2015 г. Барнаул, будучи крупным промышленным и учебным центром Западной Сибири, содействует развитию добровольчества в определенных направлениях, например, волонтерство на экотурах в Алтайском заповеднике. Названный вуз проводит политику организованного волонтерства студенческих отрядов через Центр волонтерских проектов. На базе студенческого правительства созданы клубы, в вузе работает Совет по внеучебной работе. Вуз не обладает большим опытом в управлении волонтерским движением.

Все рассматриваемые организации можно сгруппировать в соответствии с нижеследующей классификацией, по признаку, объединяющему форму

их существования и принадлежность к событийному направлению:

I. Волонтерские организации вузов, созданные к проведению мега-событий (с нуля). Те подразделения ВУЗов, которые внесли значительный вклад в организацию мега-событий, пережили резкий подъем активности и её закономерный спад по мере выполнения событийных проектов. Все из опрошенных центров, попадающих в данную категорию, показывают снижение эффективности в сравнении с собственными данными за период проведения событий, но сохраняют высокие показатели относительно средних значений по выборке организаций. Пример: волонтерские организации СГУ (Сочи), КубГТУ (Краснодар).

II. Волонтерские организации вузов, мобилизованные к проведению мега-событий (на основе имевшегося опыта). ВУЗы, так же получившие уникальный опыт подготовки волонтеров к крупному спортивному событию, но имеющие за плечами долгоиграющую историю добровольческой деятельности в форме студенческих трудовых отрядов и социальной работы, демонстрируют ожидаемую стабильность и в некоторых случаях подъем за счет усиления уже проводившейся стабильной волонтерской работы. Пример: волонтерские организации ВолГУ (Волгоград), КубГУ (Краснодар).

III. Волонтерские организации вузов, созданные вне событийных проектов. Волонтерские центры при ВУЗах, организованные вне волонтерских программ мега-событий, представляют интерес в контексте понимания волонтерства как типа внеучебной деятельности, а создание специализированного подразделения – как следствия активизации воспитательной работы. В данных образовательных учреждениях, как правило, наблюдается высокий уровень вовлеченности обучающихся в студенческие клубы, кружки, объединения, в том числе и волонтерские. Полагаем, что в силу этого обстоятельства, а также популяризации волонтерства в регионах, волонтерство обрело организованную форму, например, в ТвГТУ (Тверь) и АлтГТУ (Барнаул).

IV. Волонтерские отряды вузов, имеющие потенциал к преобразованию в форму организации. В волонтерских отрядах, представляющих собой студенческие объединения при ВУЗах, инициатива исходит "снизу вверх" – от органов студенческого самоуправления к департаментам ВУЗов, отвечающим за воспитательную и социальную работу, даже в случае внимательного и компетентного сопровождения со стороны педагогов. В силу этих условий возникновения стимулов к волонтерской деятельности изученные нами отряды имеют потенциал к росту и перерождению в структурное подразделение. Пример:

волонтерские отряды КемГУ (Кемерово), ЕГУ им. Бунина (Елец), АмГУ (Благовещенск).

Обобщение существующих в литературе подходов к проблеме управления современным волонтерским движением приводит к тому, что и копирование, и адаптация известных в зарубежной практике механизмов управления в российской действительности являются проблематичными. Потребность во внедрении адекватных современности форм управления присутствует в деятельности отечественного института высшего образования так же, как и в социальной практике [20]. Реализация волонтерских инициатив на базе образовательных организаций подвержена влиянию управленческих решений, принимаемых кураторами добровольческой деятельности от вуза в лице персонала структурного подразделения, от государства в лице органов местного самоуправления и департаментов молодежной политики, от общества в лице социально ориентированных организаций.

Вузы вступают во взаимодействие с кругом заинтересованных сторон и сталкиваются с необходимостью управления работой в контакте с ними. Существует необходимость прийти к балансу совместной ответственности. Ввиду этого положения, мы считаем уместной попытку спроецировать на российское волонтерское движение модель оптимального партнерства с учетом конкретных условий [21], которая рассматривается ее автором М. Шер в качестве альтернативного подхода к управлению добровольческими инициативами.

Вместо того, чтобы осуществлять деятельность с заранее определенными ролями, действиями и ожиданиями, названная модель позволяет учитывать уникальные обстоятельства вопроса, чтобы определить, кто участвует, и какую роль играет каждая из групп участников в разработке политики и программ при оказании волонтерских услуг. Волонтерские менеджеры как социальные работники должны поддерживать гибкую позицию, которая позволяет им применять максимально объективную информацию в принятии решений за счет понимания всех влияющих факторов и мнений ключевых контактных групп.

Модель состоит из двух основных компонентов – процедур оценки контекста ситуации и дальнейшего создания оптимального партнерства (рис. 2). Первый блок модели, контекстная оценка, представляет собой комплексный процесс, который включает в себя сбор информации из нескольких источников, внешних и внутренних, для понимания организационных, культурных, социальных и экономических факторов, которые определяют параметры контекста. Она включает в себя шесть взаимосвязанных шагов:

идентификация социальной проблемы, определение географических и демографических условий, оценка политического климата, оценка доступности социальных услуг, оценка доступности волонтерского ресурса.

Согласно второму блоку, следующему за фазой оценки, предлагается предпринять ряд взаимосвязанных шагов для построения оптимальных партнерских отношений в волонтерском секторе:

- определить, кто должен быть вовлечен;
- оценить интересы потенциальных участников;
- разработать основную цель и задачи;
- разработать стратегию, обозначить зоны ответственности;
- осуществить план действий;
- оценить прогресс в ходе и по итогам сотрудничества.

Построение оптимальных партнерских отношений предполагает первоначальный и последующий регулярный мониторинг, который даст ответы на типичные вопросы, возникающие у волонтерских организаций: какие каналы привлечения волонтеров предпочтительнее, каких навыков не хватает новым добровольцам, как поддерживать связь для удержания состава команды и другие. Практическое применение подхода может быть полезно менеджерам

волонтерских программ, специалистам волонтерских организаций, лидерам волонтерских объединений, руководителям отделов по воспитательной работе в вузах. В различных случаях оценка может приводить к отличающимся типам партнерств, в которых руководящие роли и вспомогательные функции будут распределены наилучшим образом для каждого конкретного случая.

Выводы

В практике управления волонтерским движением сложной задачей признается оценка добровольческой деятельности в качественном и количественном отношении. Все известные системы оценки деятельности предприятий вызывают ряд нареканий в связи с неадаптированностью к волонтерской отрасли. Предлагаемые нами методики направлены на преодоление актуальной проблематики и могут служить основой для ежегодной диагностики и сравнительной оценки деятельности волонтерских организаций. Понимание того, как измерить результаты работы волонтерских организаций, поможет в дальнейшем интегрировать опыт в эффективные модели управления добровольческим ресурсом.

Произведенная оценка эффективности выбранных добровольческих клубов позволила получить ценную эмпирическую информацию и учитывает данные,

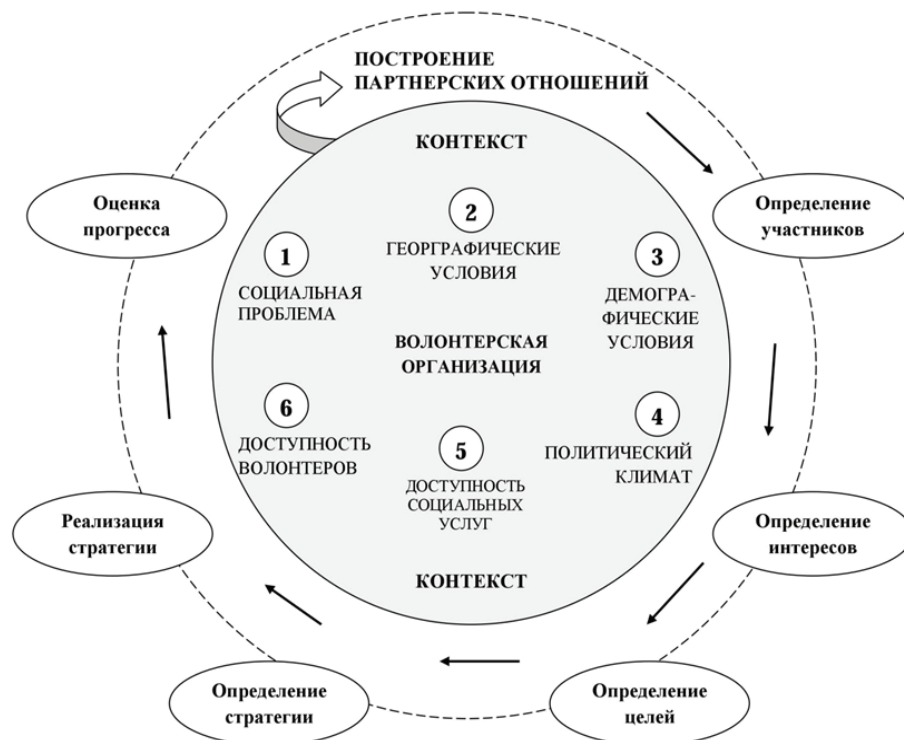


Рис. 2. Модель оптимального партнерства в волонтерском секторе (составлено авторами)

полученные, с одной стороны, от их менеджеров, а с другой, – анонимно от волонтеров этих организаций и заказчиков услуг. Мониторинг показателей за три года и поиск причинно-следственных связей в процессах развития или застоя позволил составить наиболее актуальную картину изучаемой деятельности.

Анализ деятельности организаций, которые достигли высоких показателей эффективности в волонтерской работе, показывает, что их стратегические приоритеты сформировались исторически и находятся в зависимости от специфических характеристик. Они наилучшим образом адаптировали свою деятельность под собственную ресурсную базу, потребности местного сообщества и запросы госструктур, применяя актуальные в каждом конкретном случае технологии и формы работы.

Собирая установленные факты воедино, возможно констатировать, что эффективность организованной волонтерской деятельности российских ВУЗов достигается, в том числе, (1) степенью организационной оформленности волонтерской ячейки в виде структурного подразделения, вытесняющей иные формы организации студенческого волонтерства; (2) качеством взаимодействия волонтерских организаций с волонтерами и потребителями волонтерских услуг; (3) вкладом волонтерских организаций ВУЗов в реализацию волонтерских программ, сопровождающих мега-события.

В настоящее время практика социальной работы происходит в наиболее прогрессивную эру своей истории. Перемены в ландшафте социального обеспечения продвинулись до точки, где общество признает, что заранее определенные роли и обязанности государственных, частных, профессиональных, некоммерческих организаций и волонтерского сектора не всегда одинаково эффективны в решении различных социальных проблем. В свете вышеуказанных причин адекватным решением представляется внедрение модели оптимальных партнерских отношений в качестве фундамента межсекторного взаимодействия организаторов и участников волонтерского движения для реализации коллективных действий.

Литература:

1. Kendall J., Knapp M. Measuring the Performance of Voluntary Organizations // Public Management Review. 2000. Vol. 2. № 1. P. 105-132.
2. Рыжук С.Г., Овачук Е.И. Ресурсный потенциал организации // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2012. № 11 (97). С. 115-119.
3. Ключев В.К. Менеджмент ресурсного потенциала библиотеки: учебно-методическое пособие. М.: Литера, 2011.
4. Терентьева И.В. Эффективность работы некоммерческих организаций: опыт и критерии оценки [электронный ресурс] URL: http://oprt.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_81197.doc (дата обращения 01.08.2016).
5. Никитина Н.Е., Жильцов А.В. Как оценить эффективность работы добровольческих объединений и добровольческих центров // Практическая библиотека координатора добровольцев: сборник методических и практических рекомендаций, выпуск 1, в 25 ч., ч. 20 / Под ред. В.А. Лукьянова и С.Р. Михайловой. СПб.: МультиПроджектСистемСервис, 2012.
6. Гусева Е.Г. Мониторинг и оценка проектов. СПб.: ЦРНО, 2014.
7. Rutman L. Evaluation research methods: A basic guide, 2nd ed. CA: Sage, 1984.
8. Scriven M. Key evaluation checklist // Evaluation thesaurus / M. Scriven (Ed.). CA: Sage. 1991.
9. Fitzpatrick J., Sanders J., Worthen, B. Program evaluation. Alternative approaches and practical guidelines, 3d ed. Boston: Pearson Education, Inc., 2004.
10. Nonprofits and evaluation / Carman J.G., Fredericks K.A. (eds.). CA: Jossey-Bass, 2008.
11. McDavid J.C., Hawthorn L.R.L. Program evaluation and performance measurement: An introduction to practice. CA: Sage Publications, 2006.
12. Handbook of practical program evaluation, 2nd ed. / Wholey J.S., Hatry H.P., Newcomer K.E. (eds.). CA: Jossey-Bass, 2004.
13. Brudney J.L., Levin A.A. Evaluating the volunteer program: contexts and models [электронный ресурс]. URL: <http://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/73683460> (дата обращения 01.08.2016).
14. Rossi P.H., Lipsey M.W., Freeman H.E. Evaluation: A systematic approach, 7th ed. CA: Sage, 2004.
15. Horst P., Nay J.N., Scanlon J.W., Wholey J.S. Program Management and the Federal Evaluator // Public Administration Review. 1974. № 34(4). Pp. 300-308.
16. Withers R. Setting The Standard / Turn Your Organisation Into A Volunteer Magnet, 2nd edition / Fryar A., Jackson R., Dyer F. (eds.). [электронный ресурс]. URL: https://www.energizeinc.com/sites/default/files/VolunteerMagnet2nded_0.pdf (дата обращения 14.08.2016).
17. Осипов Б.А., Соколенко В.В., Шмидт Ю.Д. Методика оценки социально-экономической эффективности внутреннего туризма // Вестник ТГЭУ. 2011. № 3. С. 3-11.
18. Ветитнев А.М., Игнатенко А.М., Круглова М.С., Мазниченко М.А., Надолинская О.С. Управление эффективностью деятельности волонтерских организаций в контексте функционирования института волонтерства Российской Федерации: монография. Сочи: СГУ, 2016.

19. Азарова Л.В., Ачкасова В.А., Иванова К.А., Кривоносов А.Д., Филатова О.Г. Ситуационный анализ в связях с общественностью: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2009.
20. Шарыпин А.В. Волонтерское движение студентов: истоки и современность // Современные исследования социальных проблем. 2010. № 4 (04). С. 214-220.
21. Sherr M.E. Social Work With Volunteers. Waco: Baylor University, 2008. On the allocation of grants to equalize fiscal capacity of constituent entities of the Russian Federation: the Russian Federation Government resolution dated November 22, 2004 № 670 [e-resource]. Access from the ref.-legal system «ConsultantPlus».

References:

1. Kendall J., Knapp M. Measuring the Performance of Voluntary Organizations // Public Management Review. 2000. Vol. 2. № 1. P. 105-132.
2. Ryzhuk S.G., Ovachuk E.I. Resource potential of an organization // Vestnik Altaiskogo gosudarstvennogo universiteta. 2012. № 11 (97). P. 115-119.
3. Klyuyev V.K. Management of a resource potential of a library: tutorial. M.: Litera, 2011.
4. Terentyeva I.V. Efficiency of non-profit organizations: experience and evaluation criteria [e-resource] URL: http://opr.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_81197.doc (date of reference 01.08.2016).
5. Nikitina N.E., Zhiltsov A.V. How to evaluate the effectiveness of performance of volunteer associations and volunteer centers // Practical library a volunteer coordinator: collection of methodological and practical recommendations, issue 1, in 25 parts, p. 20 / Edited by V.A. Lukyanov and S.R. Mikhailova. Spb.: MultiProjectSystemService, 2012.
6. Guseva E.G. Projects monitoring and evaluation. Spb.: TsRNO, 2014.
7. Rutman L. Evaluation research methods: A basic guide, 2nd ed. CA: Sage, 1984.
8. Scriven M. Key evaluation checklist // Evaluation thesaurus / M. Scriven (Ed.). CA: Sage. 1991.
9. Fitzpatrick J., Sanders J., Worthen, B. Program evaluation. Alternative approaches and practical guidelines, 3d ed. Boston: Pearson Education, Inc., 2004.
10. Nonprofits and evaluation / Carman J.G., Fredericks K.A. (eds.). CA: Jossey-Bass, 2008.
11. McDavid J.C., Hawthorn L.R.L. Program evaluation and performance measurement: An introduction to practice. CA: Sage Publications, 2006.
12. Handbook of practical program evaluation, 2nd ed. / Wholey J.S., Hatry H.P., Newcomer K.E. (eds.). CA: Jossey-Bass, 2004.
13. Brudney J.L., Levin A.A. Evaluating the volunteer program: contexts and models [e-resource]. URL: <http://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/73683460> (date of reference 01.08.2016).
14. Rossi P.H., Lipsey M.W., Freeman H.E. Evaluation: A systematic approach, 7th ed. CA: Sage, 2004.
15. Horst P., Nay J.N., Scanlon J.W., Wholey J.S. Program Management and the Federal Evaluator // Public Administration Review. 1974. № 34(4). Pp. 300-308.
16. Withers R. Setting The Standard / Turn Your Organisation Into A Volunteer Magnet, 2nd edition / Fryar A., Jackson R., Dyer F. (eds.). [e-resource]. URL: https://www.energizeinc.com/sites/default/files/VolunteerMagnet2nded_0.pdf (date of reference 14.08.2016).
17. Osipov B.A., Sokolenko V.V., Schmidt Yu.D. Methods of evaluating the socio-economic efficiency of domestic tourism // Vestnik TGEU. 2011. № 3. P. 3-11.
18. Vetitnev A.M., Ignatenko A.M., Kруглова M.S., Maznichenko M.A., Nadolinskaya O.S. Performance management of volunteer organizations in the context of the functioning of the Institute of volunteering in the Russian Federation: monograph. Sochi: SGU, 2016.
19. Azarov L.V., Achkasova V.A., Ivanova K.A., Krivonosov A.D., Filatova O.G. Situational analysis in public relations: a textbook for high schools. Spb.: Piter, 2009.
20. Sharypin A.V. Student volunteer movement: origins and present time // Sovremenniy issledovaniya sotsialnikh problem. 2010. № 4 (04). P. 214-220.
21. Sherr M.E. Social Work With Volunteers. Waco: Baylor University, 2008.



РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Зерчанинова Т.Е.

кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой регионального и муниципального управления Уральского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, д. 66, tatiana_z@ui.ranepa.ru

Гумбатова И.В.

ведущий специалист отдела контроля и надзора, Министерство общего и профессионального образования Свердловской области (Россия), 620075, Россия, г. Екатеринбург, ул. Малышева, д. 33, igumbatova@mail.ru

УДК 338:37(470.54)

ББК 65.497(2Рос-4Све)

Предмет. Предметом статьи является развитие государственно-частного партнерства в сфере образования в Свердловской области.

Цель. Цель статьи - изучить опыт Свердловской области по развитию государственно-частного партнерства в сфере образования, выявить проблемы и пути их решения.

Методология и методы. Методология исследования основана на принципах деятельностного подхода к государственно-частному партнерству в сфере образования. Деятельностный подход позволяет выявить ключевые компоненты и направления деятельности органов государственной власти по развитию государственно-частного партнерства в сфере образования, выявить проблемы, причины и факторы их возникновения, чтобы предложить наиболее оптимальные способы их решения. В процессе исследования были использованы такие методы как описание, анализ, синтез, анализ официальных документов, экспертное интервью, анализ статистических данных.

Результаты. Изучена нормативно-правовая база государственно-частного партнерства в сфере образования; изучена практика развития государственно-частного партнерства в сфере образования Свердловской области; по результатам экспертного интервью выявлена экспертная оценка развития государственно-частного партнерства в сфере образования в Свердловской области; выявлены основные проблемы в развитии государственно-частного партнерства в сфере образования Свердловской области; предложены пути совершенствования государственно-частного партнерства в сфере образования в Свердловской области.

Область применения результатов. Результаты исследования могут быть использованы в деятельности органов государственной власти субъектов РФ для совершенствования практики государственно-частного партнерства в сфере образования.

Научная новизна. Получены оценки практики государственно-частного партнерства в сфере образования в Свердловской области; изучены факты и условия осуществления проектов государственно-частного партнерства в сфере образования в Свердловской области; выявлены проблемы развития государственно-частного партнерства в сфере образования в Свердловской области; разработаны практические рекомендации по совершенствованию государственно-частного партнерства в сфере образования в Свердловской области.

Ключевые слова: система образования, государственно-частное партнерство, концессия, образовательные организации, органы государственной власти.



Зерчанинова Т.Е., Гумбатова И.В.

PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP DEVELOPMENT IN THE FIELD OF EDUCATION IN THE SVERDLOVSK REGION

Zerchaninova T.E.

Candidate of Sociology, Associate Professor, Head of Regional and Municipal Administration Department of the Ural Institute of Administration – branch, the Russian Academy of National Economy and Public Administration under President of Russian Federation (Russia), 66, 8 Marta Str., Ekaterinburg, Russia, 620990, tatiana_z@ui.ranepa.ru

Gumbatova I.V.

leading expert in control and supervision, Ministry of Education of the Sverdlovsk region (Russia), 33, Malysheva Str., Ekaterinburg, Russia, 620075, igumbatova@mail.ru

Subject. The subject of the article is the public-private partnership development in the field of education in the Sverdlovsk region.

Purpose. The purpose of the article is to study the practice of the Sverdlovsk region in developing the public-private partnership in the field of education, to identify the problems and solutions to them.

Methodology and methods. The research methodology is based on the principles of activity approach to public-private partnerships in the field of education. The activity approach allows identifying the key components and activity trends of public authorities in public-private partnership development in the field of education, revealing problems, causes and factors of their arising so that to offer the optimal solutions. In the research, such methods as process description, analysis, synthesis, official documents analysis, expert interviews and statistical data analysis have been used.

Results. The legal framework of public-private partnership in the field of education and the practice of public-private partnership in the field of education in the Sverdlovsk region have been studied; following the expert interview findings the expert evaluation of the public-private partnership development in the field of education in the Sverdlovsk region has been provided; the main problems of public-private partnership development in the field of education in the Sverdlovsk region have been revealed; ways to improve the public-private partnership in the field of education in the Sverdlovsk region are given.

Scope of results. The study findings can be applied in the activity of public bodies of the RF subjects to improve the practice of public-private partnerships in the field of education.

Scientific novelty. The estimates of the practice of public-private partnership in the field of education in the Sverdlovsk region are obtained; the facts and conditions of public-private partnership projects in the field of education in the Sverdlovsk region are studied, the problems of public-private partnership in the field of education in the Sverdlovsk region are identified; practical recommendations for improving public-private partnership in the field of education in the Sverdlovsk region are developed.

Key words: education system, public-private partnership, concession, educational institutions, public authorities.

Реализация задач, стоящих сегодня перед Российской Федерацией в условиях кризисного периода, действия международных санкций, требует создание условий для формирования эффективной модели взаимодействия бизнеса и государства в целях поиска новых способов развития экономики и социальной сферы.

В настоящее время во многих странах наблюдается смещение ориентира государственного управления от прямого администрирования к передаче некоторых государственных функций частному сектору. Проведенные в отечественной экономике реформы также характеризуются существенной корректировкой системы экономических отношений

между государством и бизнесом. На смену административному государственному управлению приходит управление с учетом интересов.

Концептуальная основа государственно-частного партнерства (далее – ГЧП), зародившаяся на Западе сначала в сфере промышленности, впоследствии продемонстрировала свою эффективность при применении её принципов и в социальном сегменте, в том числе в такой сфере как образование. Как показала зарубежная практика, одной из приоритетных задач развития образования должно быть создание базы для формирования эффективного инструмента сотрудничества между представителями бизнес-структур и образовательных учреждений при

оказании экономической поддержки учреждениям, в управлении содержанием образовательного процесса, а также в научно-исследовательской деятельности. Актуальность исследования обусловлена необходимостью изучения преимуществ и несовершенств государственно-частного партнерства в сфере образования.

Проблемы внедрения ГЧП в сфере образования рассматривают в своих работах такие российские исследователи как Макаров И.Н., Колесников В.В. [1], Молчанова О.П., Лившин А.Я. и др. [2], Ефремов Д.Н. [3], Мангутова И.В. и др. [4].

Однако в российской научной литературе недостаточно изучена реализация конкретных организационно-экономических форм государственно-частного партнерства в сфере образования.

Цель статьи – изучить опыт Свердловской области по развитию ГЧП в сфере образования, выявить проблемы и пути их решения.

Определяя понятие ГЧП, А.В. Белицкая пишет, что «государственно-частное партнерство – это юридически оформленное на определенный срок взаимовыгодное сотрудничество органов и организаций публичной власти и субъектов частного предпринимательства в отношении объектов, находящихся в сфере непосредственного государственного интереса и контроля, предполагающее объединение ресурсов и распределение рисков между партнерами, осуществляемое в целях наиболее эффективной реализации проектов, имеющих важное государственное и общественное значение» [5, с. 191].

В данном исследовании за основу принят подход Н.И. Макарова и В.В. Колесникова, которые рассматривают государственно-частное партнерство в сфере образования на основе объединения как финансовых, так и интеллектуальных ресурсов государства и частного сектора [1, с. 2].

Очевидно, что относительно сферы образования государственно-частное партнерство можно характеризовать определенными особенностями, заключающимися в специфике развития отношений бизнеса и образования. ГЧП в сфере образования – это взаимовыгодная форма отношений государственной, муниципальной власти и (или) непосредственно образовательных организаций с частными инвесторами, в рамках которой субъекты этих отношений совместно выполняют социально значимые задачи, направленные на модернизацию инфраструктуры либо содержания образования.

Основной целью государственно-частного (и муниципально-частного партнерства) является «привлечение в экономику частных инвестиций, обеспечение органами государственной власти и органами местного самоуправления доступности

товаров, работ, услуг и повышения их качества» [6].

Министерство образования и науки РФ обозначило актуальность использования государственно-частного партнерства в сфере образования: «Чтобы сделать систему образования конкурентоспособной, необходимо внедрять в нее новые принципы управления, в частности, обеспечить ее развитие на принципах интеграции и кооперации ресурсов – информационных, кадровых, управленческих, финансовых» [7]. Характерными чертами ГЧП в образовании являются:

- долгосрочный характер отношений;
- объединение ресурсов под достижение конкретного результата;
- распределение ответственности и рисков между частным и государственным партнером [7].

Развитие государственно-частного партнерства в сфере образования в Российской Федерации находится на этапе становления, однако в некоторых регионах уже сложился интересный опыт в данной сфере. АСИ и Центр развития ГЧП провели исследование среди регионов России по выявлению наиболее успешных и востребованных моделей реализации проектов ГЧП в социальной сфере, в результате которого было установлено, что «на сегодняшний день в России на различных стадиях реализации находится 212 проектов ГЧП в социальной сфере, из которых 172 проекта прошли стадию коммерческого закрытия (проекты, где заключены соответствующие соглашения между публичной и частной сторонами)» [8, с. 9]. В качестве лучшего опыта ГЧП в сфере образования представлено строительство и эксплуатация образовательных учреждений в Ямало-Ненецком автономном округе [8, с. 22].

В законодательстве Свердловской области установлены две формы государственно-частного партнерства: «Свердловская область может участвовать в государственно-частном партнерстве в следующих формах:

- 1) в форме участия в соглашениях о государственно-частном партнерстве;
- 2) в форме участия в концессионных соглашениях» [9].

Что касается такой формы ГЧП как концессия, то стоит отметить её выраженный и типичный признак – объединение материальных ресурсов на взаимовыгодных условиях. Концессия является наиболее нормативно определенной формой государственно-частного партнерства [10], это основа развития государственно-частного партнерства в любых социальных сферах, в том числе и в образовании.

В Свердловской области примером использования концессии в сфере образования является реконструкция

здания детского сада «Чудесный остров» в городе Каменск-Уральский [11], а также строительство дошкольных образовательных учреждений [12]. На практике отработаны механизмы внедрения данной формы, достигнуты основные цели сотрудничества – обеспечение доступности и качества услуг дошкольного образования.

Поскольку концессия в наибольшей степени нормативно урегулирована, практика её применения заметно расширяется в различных социальных сферах, хотя и не теми темпами, которыми хотелось бы потенциальным участникам государственно-частного партнерства. Заключая концессионные соглашения, стороны придерживаются типовой формы, рекомендованной Правительством Российской Федерации [13].

Как мы видим, концессия предоставляет бизнесу наибольшую самостоятельность в хозяйственной деятельности, поскольку именно частному сектору свойственен наиболее положительный опыт эффективного финансового управления. При этом государство не теряет своих прямых функций регулирования посредством государственного контроля и сохранением прав на имущество по истечению срока действия концессионного соглашения.

Возможно, что основной задачей концессионных соглашений является создание условий для привлечения инвестиций в сферу образования Свердловской области с целью эффективного использования, строительства или модернизации существующего государственного и муниципального имущества, имеющего большое общественное и социально-экономическое значение. Бизнес и органы власти, наконец, применили четкую схему взаимодействия. Как можно судить по примерам, условия концессионных отношений могут варьироваться (срок реализации, размер инвестиций, процент гарантированных мест в дошкольном учреждении для детей, стоящих в муниципальной очереди), однако основные позиции остаются едиными. Интересы частного бизнеса состоят в получении прибыли от долгосрочного использования муниципального имущества на льготных условиях, а муниципалитета – в получении дополнительных частных инвестиций.

Концессию по праву можно назвать эффективной и перспективной формой государственно-частного (и муниципально-частного) партнерства в сфере образования, её распространение принесет явный положительный социальный эффект также на других уровнях образования.

Безусловно, ГЧП подразумевает взаимовыгодное сотрудничество, однако на практике выгода партнеров различна. ГЧП в сфере дошкольного образования имеет скорее меценатский характер,

чем взаимовыгодный. Так, например, одно из градообразующих предприятий Полевского городского округа ОАО «Северский трубный завод» выступило в роли соинвестора при строительстве трех дошкольных учреждений на основе соглашения с Министерством общего и профессионального образования и органа местного самоуправления – Управления образованием Полевского городского округа. Внедрена в практику такая форма сотрудничества, при которой представители бизнеса участвуют в государственно-частном партнерстве путем подготовки предпроектной и проектной документации для строительства зданий детских садов.

На ступени общего образования, как и дошкольного, основной формой государственно-частного партнерства является соглашение о сотрудничестве, в ходе которого предприятия и учреждения бизнеса оказывают финансовую поддержку образовательным учреждениям на цели, закрепленные в соглашениях.

Развитие ГЧП на ступени среднего профессионального образования является достаточно перспективным. Важным событием в развитии ГЧП в системе профессионального образования в 2013 году в рамках выставки «ИННОПРОМ-2013» стало заключение трёхстороннего соглашения о сотрудничестве между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Кушвинским заводом прокатных валков и Баранчинским электромеханическим техникумом. Согласно данному соглашению участники, объединяя финансовые и интеллектуальные ресурсы, поставили задачу по решению профессиональной подготовки профильных специалистов.

Таких примеров ГЧП в Свердловской области немало. «Установлены тесные контакты между ОАО «Первоуральский Новотрубный Завод» и Первоуральским металлургическим колледжем, между ОАО «Уралмашзавод» и образовательными организациями общего и профессионального образования г. Екатеринбурга, между Екатеринбургским политехникумом и Производственным объединением «Уральский оптико-механический завод», между производственной корпорацией «Уралвагонзавод» и Нижнетагильским техникумом металлообрабатывающих производств и сервиса, между корпорацией «ВСМПО-Ависма» и Верхнесалдинским металлургическим техникумом. Готовится к реализации совместный проект Верхотурского профессионального училища и ЗАО «Региональный центр листообработки». «Трубная металлургическая компания» приступает к совершенствованию материальной базы учреждений профессионального образования в Каменске-Уральском и Полевском» [14].

Результатами заключенных между предприятиями и образовательными учреждениями договоров и соглашений о сотрудничестве в период 2011-2014 гг. являются следующие показатели:

- «более одной тысячи четырехсот предприятий осуществляют трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования;
- более одной тысячи семисот предприятий осуществляют предоставляют учащимся возможность прохождения производственной практики;
- более четырехсот шестидесяти предприятий обеспечивают условия для стажировки и повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения;
- более девятисот предприятий принимают участие в разработке содержания профессиональных образовательных программ, что очень актуально в рамках реализации федеральных государственных образовательных стандартов;
- более восьмисот работодателей принимают участие в процедуре итоговой государственной аттестации выпускников учреждений профессионального образования и в сертификации квалификаций выпускников по отдельным специальностям;
- более пятисот предприятий оказывают содействие в проведении конкурсов профессионального мастерства и иных мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий» [14].

Отдельным пунктом необходимо отметить международный опыт государственно-частного партнерства. Например, «Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Свердловской области «Социально-профессиональный техникум «Строитель» реализует проект «Реализация государственно-частного партнерства с ООО «Дёке Экструджн» и ООО «КНАУФ ГИПС» (реализуется с 2004 года)» [15, с. 13].

Екатеринбургский экономико-технологический колледж с сентября 2011 года реализует проект «Международный центр хлебопечения» совместно с финской компанией «Лейпуриен Тукку», основываясь на принципах государственно-частного партнерства. В рамках данного сотрудничества путем совместного равного софинансирования удалось привлечь 2 млн. рублей для оснащения современным технологическим оборудованием, компьютерной мультимедиа-техники и др. помещение лаборатории колледжа. Наличие центра хлебопечения позволило колледжу расширить спектр программ профессионального обучения в рамках деятельности Многофункционального центра прикладных квалификаций работников отрасли хлебопекарной промышленности, торговых сетей,

общественного питания и услуг, таких как «Пекарь», «Кондитер» и другие.

«В 2014 году между бизнесом и профессиональными образовательными организациями заключено 3109 договоров на сумму 61401727 рублей. Наибольшее количество договоров было заключено с акционерными обществами – 77,2 процента, далее – средний, малый бизнес – 11,7 процента, с государственными учреждениями – 11,1 процента. На территории Свердловской области реализуется совместно 51 проект» [16, с. 138].

Большая доля применяемых форм государственно-частного партнерства в Свердловской области приходится именно на систему профессионального образования. В образовательных организациях среднего профессионального образования взаимосвязи имеют более выраженный взаимовыгодный характер, так как данные образовательные организации выполняют определенный заказ бизнеса на профориентацию обучающихся в связи с современными тенденциями развития рынка труда.

В целях изучения проблем развития ГЧП в сфере образования в Свердловской области и способов их решения И.В. Гумбатовой было проведено экспертное интервью. В группу экспертов были включены компетентные специалисты по государственно-частному партнерству в сфере образования Свердловской области: руководители промышленных предприятий Свердловской области, руководители отделов Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, преподаватели вузов. Всего было опрошено 27 экспертов.

Большинство экспертов определяют фазу развития сотрудничества бизнеса и государства в сфере образования как начальную, однако, они четко обозначают цели данного партнерства: «Основными ориентирами развития государственно-частного партнерства должны являться: объединение интеллектуальных и финансовых ресурсов для достижения взаимовыгодных целей; повышение качества подготовки выпускников; развитие образования как отрасли «апгрейдинг», переходящей на новую качественно иную ступень развития; обеспечение соответствия структуры и содержания подготовки специалистов потребностям рынка труда и экономики региона; интеграция материально-технического оснащения образовательных организаций профессионального образования и предприятий «потенциальных работодателей».

По мнению экспертов из числа руководителей отделов Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, к проблемам развития ГЧП, относятся:

- «- недостаточность информации о развитии

государственно-частного партнерства;

- слабая нормативная база;
- отсутствие государственной поддержки данной формы сотрудничества;
- невысокая открытость бизнеса и образования;
- отсутствие долгосрочных планов развития малого, среднего и крупного предпринимательства;
- снижение контроля сферы образования со стороны государства;
- недоверие граждан к иным формам образования;
- слабая правовая компетентность граждан и др.».

В то же время эти же эксперты отметили среди основных препятствий развития ГЧП в образовании «низкую активность и незаинтересованность бизнеса в участии в ГЧП».

Руководители промышленных предприятий, выступающие в роли экспертов, указывают на «... высокие бюрократические барьеры, отсутствие быстрой и чистой выгоды, подчеркивая долгосрочность вложений, отсутствие четких механизмов сотрудничества...». Это значит, что у бизнеса пока не сформировалось четкое убеждение в необходимости данного партнерства.

Эксперты из числа преподавателей вузов подчеркивают: «На стадии реализации в сфере образования Российской Федерации нормативно урегулированной является только одна форма государственно-частного партнерства – это концессия. Государственно-частное партнерство представляет собой организационный взаимовыгодный альянс государственной власти и частного бизнеса, с целью которого, как основной принцип сотрудничества, должно являться реализации общественно значимых проектов в широком наборе сфер деятельности – от развития важных отраслей экономики до предоставления социальных услуг».

В ходе интервью эксперты указали проблемы развития ГЧП в сфере образования: неурегулированность отношений на федеральном уровне, отсутствие механизмов долгосрочного финансирования («...бизнес не имеет гарантий, действует «ручной» механизм...»), но, в то же время, выразили уверенность в перспективности его развития. Они указывают на необходимость применения различных форм ГЧП, таких как комплексные инвестиционные проекты, концессионные соглашения, участие государства в уставных капиталах открытых акционерных обществ на условиях договоров и соглашений и др. Однако эксперты имеют различные мнения относительно причин низкого уровня распространения ГЧП в сфере образования.

Можно сделать вывод, что мотивы субъектов ГЧП различны. В ходе исследования выявлено противоречие интересов субъектов ГЧП, побуждающих их к участию

в сотрудничестве. Следовательно, для развития государственно-частного партнерства в системе образования Свердловской области необходимо разрешить данное противоречие.

Развитию государственно-частного партнерства и на федеральном, и на региональном уровнях препятствует ряд объективных и субъективных причин:

1. Политика по развитию ГЧП в сфере образования не имеет четко определенных нормативных и концептуальных основ.
2. Отсутствует система мониторинга проектов ГЧП, имеющая важное стратегическое значение для его развития.
3. Формы государственно-частного партнерства в Свердловской области ограничены участием в соглашениях о государственно-частном партнерстве и участием в концессионных соглашениях.
4. Низкая инвестиционная привлекательность сферы образования и др.

Приоритетными для сферы образования Свердловской области формами государственно-частного партнерства должны стать совместные инвестиционные проекты, партнерская научно-исследовательская и научно-практическая деятельность, эффективное совместное управление имуществом образовательной организации, образовательная и издательская деятельность, развитие механизмов общественного взаимодействия в сфере образования, передача в концессию объектов образования органами государственной власти или местного самоуправления, создание инвестиционных целевых фондов для государственных и муниципальных образовательных организаций, развитие государственно-частного партнерства на основе соглашений.

Исходя из результатов исследования, можно сформулировать практические рекомендации по развитию государственно-частного партнерства в сфере образования:

1. Разработка нормативных документов, регулирующих вопросы государственно-частного партнерства в сфере образования посредством принятия региональных подзаконных актов, определяющих особенности применения механизмов ГЧП в сфере образования Свердловской области и др.
2. Разработка и применение системы мониторинга проектов ГЧП с точки зрения количественных и качественных характеристик путем сбора информации профильными отделами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и анализа Институтом развития образования Свердловской области.
3. Изучение различных форм государственно-

частного партнерства с учетом позитивного опыта других субъектов Российской Федерации, внедрение системы бенчмаркинга – поиска лучшей практики в управлении, ведущей к лучшим результатам.

4. Разработка методических рекомендаций для использования образовательными организациями с целью применения разнообразных форм сотрудничества с бизнес-структурами.

5. Разработка механизма упрощения процедур в рамках различных форм ГЧП, подготовка предложений в Правительство Свердловской области, направленных на стимулирование участия в соинвестировании проектов ГЧП в сфере образования.

6. Популяризация положительного опыта реализации совместных проектов образования и бизнеса (открытие дополнительной рубрики на сайте Министерства, создание цикла телепередач об успешных проектах ГЧП, публикация статей в Областной газете и т.п.).

7. Разработка системы общественной оценки проектов ГЧП (в рамках работы Общественного совета при Министерстве общего и профессионального образования Свердловской области).

8. Разработка критериев эффективности деятельности органов власти по развитию государственно-частного партнерства в сфере образования.

Свердловская область является одной из развитых промышленных территорий страны, инвестиционный потенциал бизнеса здесь достаточно высок, следовательно, достаточно широки возможности для развития государственно-частного партнерства. Объединение государственных и частных инвестиций различного рода в сфере образования, безусловно, положительно скажутся на развитии этой системы, предоставит возможности для совершенствования как материально-технической базы, так и содержания образования.

Литература:

1. Макаров И.Н., Колесников В.В. Государственно-частное партнерство в образовании как база формирования конкурентоспособных трудовых ресурсов в условиях информационной экономики // Креативная экономика. 2011. № 9 (57). С. 22-27.
2. Государственно-частное партнерство в образовании: сборник / Под ред. О.П. Молчанова, А.Я. Лившин. М.: КДУ, 2009. 242 с.
3. Ефремов Д.Н. Типология форм государственно-частного партнерства в сфере образования // Экономический журнал. 2012. № 25. С. 120-128.
4. Частно-государственное партнерство в образовании. М.: АНО «Центр социальных исследований и инноваций», 2009. 87 с.
5. Белицкая А.В. Правовое регулирование государственно-частного партнерства: монография. М.: Статут, 2012. 191 с.
6. О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июля 2015 г. № 224-ФЗ (в ред. от 03 июля 2016 г.) [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. О применении механизмов частно-государственного партнерства в сфере образования: Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 04 февраля 2011 г. № 03-66. Документ опубликован не был. [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
8. Лучшие практики реализации проектов государственно-частного партнерства в социальной сфере [электронный ресурс] URL: http://www.pppi.ru/sites/default/files/pdf/pppcenter_a4_2016_v2_web.pdf (дата обращения 30.09.2016).
9. Об участии Свердловской области в государственно-частном партнерстве: Закон Свердловской области от 21 декабря 2015 г. № 157-ОЗ // Областная газета. 2015. 23 декабря.
10. О концессионных соглашениях: Федеральный закон от 21 июля 2005 г. № 115-ФЗ (в ред. от 30 декабря 2015 г.) [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
11. Концессионное соглашение на реконструкцию здания детского сада по ул. Механизаторов, д. 62 в г. Каменск-Уральский [электронный ресурс] URL: <http://mir.midural.ru/node/426> (дата обращения 25.09.2016)
12. О реализации пилотного проекта по строительству дошкольных образовательных учреждений на территории муниципального образования «Город Каменск-Уральский» на основе государственно-частного партнерства: Постановление Правительства Свердловской области от 10 апреля 2013 г. № 481-ПП // Областная газета. 2013. 19 апреля.
13. Об утверждении примерного концессионного соглашения в отношении объектов образования: Постановление Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2006 г. № 671 (в ред. от 20 января 2015 г.) [электронный ресурс]. В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
14. В Свердловской области повысят качество профессионального образования [электронный ресурс]. URL: <http://www.uraledu.ru/node/37430> (дата обращения 25.09.2016).

15. Итоговый отчет Министерства общего и профессионального образования Свердловской области о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования за 2013 год [электронный ресурс]. URL: http://www.minobraz.ru/sistema_obrazovaniya/page1/ (дата обращения 29.09.2016).
 16. О состоянии системы образования Свердловской области в 2014 году. Ежегодный доклад [электронный ресурс]. URL: http://www.minobraz.ru/sistema_obrazovaniya/page1/ (дата обращения 29.09.2016)..
- References:**
1. Kendall J., Knapp M. Measuring the Performance of Makarov I.N., Kolesnikov V.V. Public-private partnerships in education as the basis of competitive workforce development in information economy // *Kreativnaya ekonomika*. 2011. № 9 (57). P. 22-27.
 2. Public-private partnerships in education: a collection of papers / Ed. by O.P. Molchanov, A.Ya. Livshin. M.: KDU, 2009. 242 p.
 3. Efremov D.N. The typology of public-private partnership forms in education // *Ekonomicheskii jurnal*. 2012. № 25. P. 120-128.
 4. Public-private partnerships in education. M.: ANO "Centre for Social Research and Innovation", 2009. 87 p.
 5. Belitskaya A.V. Legal regulation of public-private partnerships: monograph. M.: Statut, 2012. 191 p.
 6. On public-private partnerships, municipal-private partnerships in the Russian Federation and on the introduction of amendments to certain Legislative Acts of the Russian Federation: Federal Law of July 13, 2015 № 224-FL (as amended on 3 July, 2016.) [e-resource]. Access from ref.-legal system "ConsultantPlus".
 7. On the application of mechanisms of public-private partnership in education: the Letter of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of February 4, 2011 № 03-66. The document has not been published [e-resource]. Access from ref.-legal system "ConsultantPlus".
 8. Best practices of the public-private partnership projects implementation in the social sphere. [e-resource]. URL: http://www.pppi.ru/sites/default/files/pdf/pppcenter_a4_2016_v2_web.pdf (date of reference 30.09.2016).
 9. On the participation of the Sverdlovsk region in public-private partnerships: the Law of the Sverdlovsk region of December 21, 2015 № 157-RL // *Oblastnaya gazeta*. 2015. 23 December.
 10. On Concession Agreements: Federal Law of July 21, 2005 № 115-FL (as amended on December 30, 2015) [e-resource]. The document has not been published. Access from ref.-legal system "ConsultantPlus".
 11. The concession agreement for the reconstruction of the kindergarten building in 62, Mekhanizatorov street, in Kamensk-Uralskiy [e-resource]. URL: <http://mir.midural.ru/node/426> (date of reference 25.09.2016)
 12. On the implementation of the pilot project for the construction of pre-school educational institutions in the territory of the "Kamensk-Uralskiy town" municipality based on public-private partnership: Resolution of the Sverdlovsk Regional Government of April 10, 2013. № 481-PP // *Oblastnaya gazeta*. 2013. 19 April.
 13. On the approval of the example concession agreement in relation to the objects of education: Decree of the Russian Federation of November 11, 2006. №671(as amended on January 20, 2015.) [e-resource]. Access from ref.-legal system "ConsultantPlus".
 14. The quality of vocational education will be improved in the Sverdlovsk region [e-resource]. URL: <http://www.uraledu.ru/node/37430> (date of reference 25.09.2016).
 15. Summary Report of the Ministry of General and Professional Education of the Sverdlovsk region on the results of the state analysis and of the development prospects of education system in 2013 [e-resource]. URL: http://www.minobraz.ru/sistema_obrazovaniya/page1/ (date of reference 29.09.2016).
 16. On the state of the education system of the Sverdlovsk region in 2014. Annual report [e-resource]. URL: http://www.minobraz.ru/sistema_obrazovaniya/page1/ (date of reference 29.09.2016).

ХОРОВОЕ ТВОРЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

Кульмаметьев В.Р.

дирижер Капеллы мальчиков и юношей, Свердловская государственная детская филармония
(Россия), 620135, Россия, Екатеринбург, 8 Марта, д. 36, kwr20000@yandex.ru

Жукова И.В.

кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры государственного управления и политических технологий Уральского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, д. 66, inga-zhukova@yandex.ru

УДК 351.85:784
ББК 71.41+85.314

Цель. Цель. В работе рассмотрены основные проблемы реализации государственной политики Российской Федерации в сфере культуры.

Методы. Исследование построено на использовании системного и деятельностного подходов с использованием методов сравнительного, контент-анализа и анализа нормативно-правовых актов.

Результаты и научная новизна. Хоровое творчество рассматривается как основной вид искусства, позволяющий вовлечь в культурную сферу большие массы народа при минимальном вложении финансовых средств. В работе представлены программные установки Некоммерческого партнерства «Всероссийское хоровое общество» и основы авторского проекта «Развитие хорового творчества в Свердловской области».

Ключевые слова: государственная политика в сфере культуры, хоровое творчество, хоровое искусство.

CHORAL PERFORMANCE AS AN INSTRUMENT OF PUBLIC POLICY IMPLEMENTATION IN THE FIELD OF CULTURE

Kulmametjev V.R.

Conductor of the Youth Choir of the Sverdlovsk State Children's Philharmonic Society (Russia), 36, 8 Marta Str., Ekaterinburg, Russia, 620135, kwr20000@yandex.ru

Zhukova I.V.

Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the Public Administration and Political Technologies Department of the Ural Institute of Management – branch, the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of Russian Federation (Russia), 66, 8 Marta Str., Ekaterinburg, Russia, 620990, inga-zhukova@yandex.ru

Purpose. The paper considers main problems of the RF public policy implementation in the field of culture.

Methods. The study is based on the use of the system and activity approaches with the use of comparative methods, content analysis and normative acts analysis.

Results and scientific novelty. Choral singing is seen as a major form of art that allows engaging great masses of the people in the cultural field with minimal investment funds. The paper features program framework of the non-profit partnership "All-Russia Choral Society" and the basics of the author's project "Development of choral performance in the Sverdlovsk region".

Key words: government policy in the field of culture, choral performance, choral art.

Государственная политика Российской Федерации в сфере культуры в последнее время поставлена в число приоритетных. Актуальность данной политики связана не только с кризисным состоянием самой сферы культуры, но и с общим состоянием общества. В последние десятилетия сфера культуры развивалась в большей степени как сфера развлекательных услуг. Произошла смена культурных ценностей. В обществе стало доминировать пассивное поглощение культурного контента, в том числе низкоуровневого, который преподносит в изобилии шоу-бизнес. Ощущается упадок духовного и патриотического потенциала культуры. В этих условиях государству необходимо иметь четкие ориентиры развития культурной сферы и стать активным проводником новой культурной политики. Эта политика должна, по нашему мнению, прежде всего, возродить массовые виды культурной деятельности, сделать человека активным создателем, включить его в культурную творческую деятельность. Необходимо особое внимание уделить привлечению к национальной культуре всех слоев населения, но особенно - детей и молодежи.

Подготовка условий для развития скрытых талантов всех детей, и дальнейшая работа по их развитию видится нам наиболее перспективной. Именно создание условий для развития всех детей и способно возродить национальную культуру и повысить уровень цивилизационного развития страны. Именно такой подход к формированию и реализации государственной политики в сфере культуры требует долгосрочных целевых программ.

Самым доступным и самым массовым вариантом вовлечения населения в активную культурную деятельность является хоровое творчество. Хоровое творчество в данном случае может быть одним из самых эффективных инструментов реализации основных направлений государственной политики в сфере культуры. Понимание этого тезиса нашло отражение в деятельности высших органов государственной власти, в формировании государственной политики в культурной сфере [1].

Пение является первым этапом развития не только музыки, но, может быть, и речи. Несомненно, можно утверждать, что первый музыкальный инструмент, который использовал человек, был его собственный голос. Российская отечественная культура имеет глубокие исторические корни развития хорового искусства и пения вообще.

Центральное место певческого искусства в отечественной музыкальной культуре определяется тем, что оно всегда было доступно для всех социальных слоев, не требует сложных дорогостоящих инструментов, имеет массовый характер, служит объединительным фактором. Все это свидетельствует

об универсальном общественном и личностно значимом характере пения [2].

В Российской Федерации существует и активно развивает свою деятельность некоммерческое партнерство «Всероссийское хоровое общество» продвигающее идею развития хорового искусства. Оно представило собственную Концепцию сохранения и развития хоровой культуры в РФ. В ней подчеркивается, что «развитие хоровой культуры является гарантией развития страны в целом, гарантией её независимости, территориальной целостности, высокого международного авторитета. Только высокий уровень культуры народа может обеспечить высокие результаты в развитии науки, промышленности, образования, здравоохранения, обороноспособности, в поддержании и развитии патриотизма» [3].

Всероссийское хоровое общество формулирует следующие направления реализации концепции сохранения и развития хоровой культуры в Российской Федерации:

- Изменение программы музыкального образования в организациях среднего образования, введение обязательного предмета «Музыка» с 1 по 9 класс. Необходимо разработать новую программу по данной дисциплине с учетом необходимости развития хорового творчества обучающихся. На сегодняшний день программы музыкально-ориентированных дисциплин предполагают пассивное восприятие музыки, а хоровое творчество ведет к активному массовому вовлечению детей в музыкальную культуру. В программе должны быть представлены определенные специалистами произведения, которые должны уметь исполнять хоровые коллективы в каждой образовательной организации.

- В каждой образовательной организации на всей территории Российской Федерации предполагается создание певческих коллективов с учетом национальной и конфессиональной специфики. Хотя в данном случае взгляды ВХО могут вступить в противоречие с законом «Об образовании в Российской Федерации», где подчеркивается светский характер образования.

Для успешной реализации данной политики необходимо ввести в образовательных организациях ставки учителей музыки – хормейстера и концертмейстера; обеспечить школы музыкальными инструментами и звуковоспроизводящим оборудованием. Необходимо также иметь помещение, удовлетворительное по площади и акустике для репетиций сводного хора.

- Наличие хора в образовательной организации должно быть включено в перечень обязательных требований для аккредитации и аттестации учебных заведений.

- Необходимо создавать любительские хоровые коллективы во всех высших учебных заведениях страны, включая военные вузы и вузы МВД и МЧС с обязательным введением в штатное расписание вуза ставок педагогов - хормейстера и концертмейстера [3].

Всероссийское хоровое общество (ВХО) рекомендует вводить хормейстеров в состав Учёных советов вузов с правом решающего голоса в вопросах, входящих в компетенцию учебных частей и департаментов воспитательной работы; обеспечение хора необходимым музыкальным оборудованием и помещением;

- организацию любительских хоров в воинских частях;
- организацию хоровых коллективов на предприятиях и в организациях, имеющих штатную численность свыше 100 человек при методической поддержке местных филиалов ВХО;
- организацию любительских хоров по месту жительства граждан, в том числе детских и молодёжных хоров, а также хоров для пенсионеров;
- ВХО рекомендует организацию хоровых коллективов в местах лишения свободы.

Все перечисленные виды любительских хоровых коллективов должны быть первоначально снабжены необходимым методическим материалом, нотами, рекомендациями по составлению репертуара.

ВХО оказывает содействие созданию, деятельности и развитию профессиональных хоровых коллективов, работающих в самых разных направлениях (академических, фольклорных, духовной музыки) [3].

Развитие хорового творчества способно стать одним из направлений молодежной политики. Занятие хоровым пением может научить детей и молодежь подлинному творческому взаимодействию, научить слушать и слышать, уважать другого человека, делать нечто значимое вместе. Занятия в хоре способны направить активность детей и молодежи в конструктивное, творческое русло, что способствует также и профилактике девиантного поведения. Для современных детей, занятых активностью чаще виртуальной, чем реальной, занятия в хоре помогут наладить межличностное общение в реальном, а не электронном формате. Для людей старшего поколения занятия в хоре способствуют поддержанию физического и морального тонуса, устраняют опасность социальной исключенности. Для любых возрастных категорий граждан хоровое пение является возможностью самоактуализации и психологической разрядки.

Отметим то, что особенность развития хорового творчества заключается также в том, что при огромном вовлечении населения, затраты не являются столь же масштабными. Это самый оптимальный вид творчества, не требующий использования большого количества дорогих инструментов и привлечения

большого количества специалистов в расчете на единицу участников. Хоровое творчество не только способствует развитию эстетических вкусов и повышению культурных ценностей граждан, но и позитивно влияет на патриотическое воспитание детей и молодежи, направляет ее активность в позитивное русло, повышает социальную вовлеченность людей пожилого возраста и т.д. Можно сделать вывод, что хоровое творчество самый эффективный инструмент массового вовлечения населения в культурную сферу. В данном случае отметим как экономическую эффективность (большой эффект при небольшом вложении финансовых средств), так и социальную эффективность (позитивное изменение для больших социальных групп).

Свердловская область имеет большой ресурс развития хорового творчества. В регионе существует развитая сеть профессиональных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей, направленных на развитие сферы и подготовку специалистов в области хорового искусства.

В Свердловской области функционирует одно из четырех специализированных образовательных учреждений хорового искусства Российской Федерации – Государственное бюджетное профессиональное учреждение Свердловской области «Свердловский мужской хоровой колледж». Уникальность данного учреждения заключается в том, что профессиональная музыкальная, певческая подготовка таких специалистов ведется с младшего школьного возраста по программе повышенного уровня. Хоровое искусство развивается и в Свердловской государственной детской филармонии, где успешно действуют несколько хоровых коллективов. Их высокий уровень неоднократно подтверждался на международных конкурсах и фестивалях. В 2016 году в Сочи прошла IX Всемирная хоровая олимпиада, где Капелла мальчиков и юношей Свердловской государственной детской филармонии подтвердила свой чемпионский титул и во второй раз получила золотую медаль [4]. Этот хоровой коллектив занимает 199 позицию в мировом рейтинге хоров (ТОП 1000) [5]. Такие достижения выводят Свердловскую область на высокую позицию по уровню развития хорового искусства и демонстрируют высокий потенциал региона в данной сфере.

Представленные учреждения являются основной площадкой для развития хорового искусства не только в Свердловской области, но и всего Уральского федерального округа. Однако слабая материальная база данных учреждений является угрозой успешной реализации проектов в сфере культуры.

В настоящее время в Свердловской области

нет целевых программ, направленных на развитие хорового творчества, хотя в других регионах такие программы есть, как, например, в Москве – «Поют дети Москвы» [6]. Эта программа в Москве стартовала в 2012 году и показала большую эффективность. Ее успех во многом повлиял на распространение данной инициативы по всей России. По поручению Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации О.Ю.Голодец от 15 декабря 2014 № ОГ-П44-336пр Некоммерческое партнерство «Всероссийское хоровое общество», Министерство культуры Российской Федерации и Министерство образования и науки Российской Федерации проводят в 2015-2016 годах Всероссийский фестиваль школьных хоров «Поют дети России» [1]. В этом Фестивале приняли участие хоровые школьные коллективы из 77 субъектов РФ. В сентябре 2016 года заключительный этап фестиваля прошел в Артеке. [7]. Проведение данного фестиваля является важным моментом реализации государственной политики в сфере образования и культуры, однако в Свердловской области не было представлено никакой информации о проведении регионального тура фестиваля. Как показал итоговый протокол заключительного этапа фестиваля, хоровые коллективы Свердловской области не оказались в числе призеров [8]. К сожалению, стоит отметить, что Свердловская область в настоящее время недостаточно использует имеющийся в данной сфере потенциал.

Развитие хорового искусства могло бы стать стимулом для социально-экономического развития Свердловской области. Для этого необходимо:

- разработать и принять целевую программу в сфере культуры «Развитие хорового творчества в Свердловской области», заявить в рамках программы проект, который может стать одним из центральных юбилейных мероприятий 300-летия Екатеринбурга - «Евразийский хоровой фестиваль»;

- оказать грантовую поддержку хоровым мероприятиям на региональном уровне;

- участвовать в конкурсе на получение федеральных грантов [9], чтобы получить дополнительное финансирование на развитие ведущих коллективов в сфере культуры и искусства.

Реализация целевой программы «Развитие хорового творчества в Свердловской области» полностью соответствует целевым установкам, заложенным в «Концепции развития культуры Свердловской области» [10], документам Некоммерческого партнерства «Всероссийское хоровое общество» и установкам, высказанным Президентом Российской Федерации В.В.Путиным в Послании Федеральному собранию в 2012 году: «Сегодня российское общество испытывает явный дефицит духовных скреп: милосердия, сочувствия, сострадания друг к

другу, поддержки и взаимопомощи – дефицит того, что всегда, во все времена исторические делало нас крепче, сильнее, и чем мы всегда гордились. Мы должны всецело поддержать институты, которые являются носителями традиционных ценностей, исторически доказали свою способность передавать их из поколения в поколение». Именно хоровое пение является таким видом творчества, именно оно способно возродить патриотический дух народа, его единение, восстановить связь поколений и преемственность отечественной культуры. Без возрождения культуры невозможно существование собственной государственной идеологии и мультинациональной идентичности российского народа.

Исполнителями данной программы должны выступить в первую очередь Министерство культуры Свердловской области и Министерство общего среднего и профессионального образования Свердловской области, Министерство физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области.

Финансирование данной программы может быть осуществлено как за счет федерального бюджета, выделяющего в данное время средства для поднятия престижа отечественной культуры в рамках реализации государственной политики в сфере культуры, так и за счет регионального бюджета. Также можно использовать и финансирование, заложенное на подготовку праздничных мероприятий.

Одним из самых значимых мероприятий в рамках реализации Программы «Развитие хорового творчества в Свердловской области» мы предлагаем подготовку и проведение «Евразийского хорового фестиваля» в 2022 году в городе Екатеринбурге. На данное мероприятие могут быть привлечены кроме российских исполнителей также европейские и азиатские коллективы. Миссия предлагаемого нами проекта видится в преодолении разобщенности общества, духовном и физическом оздоровлении нации.

Данное мероприятие будет выполнять функции развития культуры не только Свердловской области, но и всей России.

Оценка существующей ситуации:

Сильные стороны Свердловской области (Екатеринбурга, в частности), как места проведения «Евразийского хорового фестиваля»:

- Наличие достаточного количества площадок, готовых к проведению хоровых конкурсов, концертов.

- Удобная транспортная инфраструктура, компактное размещение площадок (в центре города).

- Есть опыт проведения крупных городских, региональных, международных мероприятий.

- Подготовка туристической зоны для принятия большого количества конкурсантов (порядка 40000 человек) и зрителей. Гостиничная инфраструктура

будет подготовлена к ЧМ по футболу 2018 года.

Разветвлённая сеть учреждений культуры Свердловской области.

4 профессиональных хоровых коллектива, которые станут базой для подготовки церемонии открытия и закрытия «Евразийского хорового фестиваля».

Уральская консерватория имени Мусоргского имеет профессиональную базу для звукозаписи и профессиональной подготовки хормейстеров.

Свердловская киностудия, телевидение, которые получают импульс развития, участвуя в подготовке и освещая данное мероприятие. Потребуется подготовка рекламных роликов коллективов, создание фильма о фестивале. Возможно создание молодежного сериала, с тематикой хорового творчества (наш ответ «Glee»).

Получат импульс развития:

композиторская школа Уральского региона;

театральные площадки и коллективы города и области;

танцевальные коллективы области.

Слабые стороны

Не сформирована организационная структура на региональном уровне, готовая взять на себя подготовку столь масштабного мероприятия.

Износ материальной базы учреждений культуры.

Неадаптированность концертных площадок к «живому» звучанию.

Сложность контроля расходования финансовых средств в условиях высокого уровня коррупционных рисков.

Однако при наличии политической воли у руководителей области, данный проект может быть реализован.

Предлагаемый проект проведения «Евразийского хорового фестиваля» становится не просто культурным проектом, но и проектом социальным.

Ожидаемые результаты реализации проекта:

Позиционирование Урала как одного из культурных центров Евразийского континента.

Повышение престижа Екатеринбурга, Свердловской области и России в мире.

Повышение общекультурного уровня жителей региона.

Трансляция цивилизационных и культурных ценностей народов России всему миру.

Приобщение к культуре народов мира.

Повышение инвестиционной привлекательности Уральского региона и города Екатеринбурга.

Повышение экономического роста Свердловской области.

Для реализации предлагаемой Программы «Развитие хорового творчества в Свердловской области» уже сегодня нужно развивать хоровое пение в первую очередь в образовательных организациях,

реализующих программы общего образования, в средних профессиональных и высших учебных заведениях Свердловской области. Необходимо планировать целевую подготовку специалистов для руководства этими коллективами. Большое внимание нужно уделять созданию и развитию самостоятельных хоровых коллективов в различных организациях.

Проведение масштабных хоровых фестивалей в городе Екатеринбурге можно сделать периодическим, изучение опыта проведения таких мероприятий в других городах позволит оптимизировать затраты и повысить эффективность подготовки. Подготовленное однажды на высоком уровне мероприятие позволит накопить позитивный опыт для последующего функционирования данной практики.

Опыт участия в масштабных хоровых мероприятиях позволяет предложить некоторые дополнительные рекомендации. Для удачного проведения мероприятия необходимо:

проводить акустическую диагностику всех концертных площадок, для этого должны привлекаться эксперты-музыканты.

четко планировать передвижение всех участников мероприятия,

в достаточном количестве привлекать волонтеров для сопровождения всех участников торжественных и конкурсных мероприятий. Для этих целей в г. Екатеринбурге можно задействовать студентов многочисленных вузов.

Свердловская область и город Екатеринбург обладают необходимым потенциалом для решения всех сложных задач.

Предложенная Программа развития хорового творчества масштабная, однако, и результаты ее реализации станут такими же весомыми и значимыми для развития региона, она будет способствовать не только реализации государственной политики в сфере культуры, но и социально-экономическому развитию Свердловской области. Предложенное масштабное мероприятие позволит создать позитивную мотивацию для становления и развития всех хоровых коллективов области.

Литература:

1. Положение о Всероссийском фестивале школьных хоров "Поют дети России". Утверждено Минобрнауки России 01 октября 2015 г. Документ опубликован не был [электронный ресурс]. Доступ из справ.правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Концепция сохранения и развития хоровой культуры в РФ [электронный ресурс]. URL: <http://npvho.ru/dokumenty/kontseptsiya-razvitiya/9-kontseptsiya-sokhraneniya-i-razvitiya-khorovoj-kultury-v-rf>. (дата обращения 12.04.2016).

3. Концепция сохранения и развития хоровой культуры в РФ. Основные направления работы ВХО. Приложение № 2 [электронный ресурс]. URL: <http://npvho.ru/dokumenty/kontsepsiya-razvitiya/11-osnovnye-napravleniya-raboty-vkho-prilozhenie-2>. (дата обращения 12.04.2016).
4. Результаты 9 Всемирной хоровой олимпиады [электронный ресурс]. URL: <http://www.interkultur.com/ru/results/> (дата обращения 12.07.2016).
5. Мировой рейтинг INTERCULTUR [электронный ресурс]. URL: http://www.interkultur.com/ru/world-rankings/ranking-details/?tx_amranking_pi1%5Blist_id%5D=1&tx_amranking_pi1%5Baction%5D=print&cHash=11f18c6b2e19b177b3ba3414aabb10a7 (дата обращения 29.08.2016).
6. Московская городская комплексная целевая программа воспитания молодежи «Поют дети Москвы» [электронный ресурс]. URL: http://choirsofmoscow.ru/rojd_pesn.aspx (дата обращения 12.07.2016).
7. Артек принимает финал фестиваля "Поют дети России" [электронный ресурс]. URL: <http://npvho.ru/vserossijskij-khorovoj-festival-poyut-deti-rossii-2016/200-artek-prinimaet-final-festivalya> (дата обращения 20.09.2016).
8. Итоговый протокол федерального (финального) этапа Всероссийского фестиваля школьных хоров «Поют дети России» [электронный ресурс]. URL: <http://npvho.ru/vserossijskij-khorovoj-festival-poyut-deti-rossii-2016/204-itogi-festivalya-poyut-deti-rossii-2016> (дата обращения 20.09.2016).
9. О мерах государственной поддержки культуры и искусства: Указ Президента РФ от 07.05.2013 N 460 (в ред. от 31 декабря 2015 г.) [электронный ресурс]. В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс».
10. О Концепции развития культуры в Свердловской области на период до 2020 года: Постановление Правительства Свердловской области от 06 ноября 2012 г. № 1238-ПП (в ред. от 27 декабря 2013 г.) [электронный ресурс]. В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс».
11. The Regulation on the All-Russian festival of school choirs "Children of Russia Singing". Approved by the Ministry of Education of Russia on October 1, 2015. The document has not been published. [e-resource]. The document has not been published. Access from ref.-legal system "ConsultantPlus".
12. The concept of preservation and development of choral music in the Russian Federation [e-resource]. URL: <http://npvho.ru/dokumenty/kontsepsiya-razvitiya/9-kontsepsiya-sokhraneniya-i-razvitiya-khorovoj-kultury-v-rf>. (date of reference 12.04.2016).
13. The concept of preservation and development of choral music in Russia. The main directions of the VHO work. Appendix № 2 [e-resource]. URL: <http://npvho.ru/dokumenty/kontsepsiya-razvitiya/11-osnovnye-napravleniya-raboty-vkho-prilozhenie-2>. (date of reference 12.04.2016).
14. Results of the 9th World Choir Olympiad. [e-resource]. URL: <http://www.interkultur.com/ru/results/> (date of reference 12.07.2016).
15. The INTERCULTUR World Rating [e-resource]. URL: http://www.interkultur.com/ru/world-rankings/ranking-details/?tx_amranking_pi1%5Blist_id%5D=1&tx_amranking_pi1%5Baction%5D=print&cHash=11f18c6b2e19b177b3ba3414aabb10a7 (date of reference 29.08.2016).
16. The Moscow municipal complex target program of youth education "Moscow Children Singing" [e-resource]. URL: http://choirsofmoscow.ru/rojd_pesn.aspx (date of reference 12.07.2016).
17. Artek accepts the final of the festival "Sing children of Russia" [e-resource]. URL: <http://npvho.ru/vserossijskij-khorovoj-festival-poyut-deti-rossii-2016/200-artek-prinimaet-final-festivalya> (date of reference 20.09.2016).
18. The final Protocol of the Federal (final) stage of all-Russian festival of school choirs "Sing children of Russia" [e-resource]. URL: <http://npvho.ru/vserossijskij-khorovoj-festival-poyut-deti-rossii-2016/204-itogi-festivalya-poyut-deti-rossii-2016> (date of reference 20.09.2016).
19. On measures of state support of culture and art: The RF Presidential Decree of 07.05.2013 N 460 (as amended on 31.12.2015.) [e-resource]. The document has not been published. Access from ref.-legal system "ConsultantPlus".
20. On the Concept of culture development in the Sverdlovsk region for the period up to 2020: Resolution of the Government of the Sverdlovsk region of November 6, 2012 № 1238-PP (as amended on December 27, 2013.) [e-resource]. The document has not been published. Access from ref.-legal system "ConsultantPlus".

References:

ПРОБЛЕМЫ КООРДИНАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИИ

Бичинев А.А.

аспирант Института бизнеса и делового администрирования, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 119571, г. Москва, пр-т Вернадского, 82, стр.1, корпус 5, офис 219 andrey5.andrei@yandex.ru

УДК 334.02

ББК 65.290.2

Цель. Выявление актуальных проблем в управлении сферой корпоративной социальной ответственности в российских компаниях.

Методы. Проанализирована российская и зарубежная научная литература на тему корпоративной социальной ответственности, проведены консультации с профильными сотрудниками по КСО российских компаний. Автор провел исследование в области управления корпоративной социальной ответственностью в «Промышленно-металлургическом холдинге» в г. Москве.

Результаты. Выявлены и рассмотрены такие глубокие проблемы российской сферы КСО, как отсутствие мотивации и нехватка квалифицированных кадров. На основе полученных результатов предложены механизмы решения существующих проблем, которые призваны повысить социально-экономическую эффективность от деятельности в сфере корпоративной социальной ответственности.

Научная новизна. Научная новизна заключается в рассмотрении и изучении проблем, которые были мало освещены российском научном сообществе в сфере корпоративной социальной ответственности. Были переработаны и предложены авторские методики повышения эффективности корпоративной социальной ответственности.

Ключевые слова: Корпоративная социальная ответственность, корпоративное управление, российский бизнес, социальные программы.

PROBLEMS OF ACTIVITY COORDINATION IN THE FIELD OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN RUSSIA

Bichinev A.A.

postgraduate student of the Institute of Business and Business Administration, of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under President of Russian Federation (Russia), office 219,82/5 Prospect Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119571, andrey5.andrei@yandex.ru

Purpose. To reveal the urgent problems of corporate social responsibility management in the Russian companies.

Methods. The Russian and foreign scientific literature on corporate social responsibility has been analyzed, consultations with the relevant staff on CSR of the Russian companies have been carried out. The author conducted the research in the field of corporate social responsibility management in the “Industrial Metallurgical Holding” in Moscow.

Results. Such serious challenges of the Russian CSR field, as lack of motivation and the shortage of qualified staff are identified and considered. On the basis of these findings mechanisms to solve the existing problems are provided to improve the socio-economic efficiency of the activity in the field of corporate social responsibility.

Scientific novelty. Scientific novelty consists in considering and studying the problems that have hardly been covered in the Russian scientific community in the field of corporate social responsibility. The author’s methods to improve the efficiency of corporate social responsibility have been revised and proposed.

Key words: corporate social responsibility, corporate governance, Russian business, social programs.

Корпоративная социальная ответственность в России претерпела принципиальные изменения за последние 20 лет - от единичных актов благотворительности до широкого распространения практики среди большого числа российских компаний. Но факт широкого распространения социальных программ не означает их автоматической эффективности как для реципиента, так и для инициатора. Поэтому основной целью для российского бизнеса стало повышение социально-экономической эффективности их деятельности в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития.

Вопрос повышения эффективности корпоративной социальной ответственности особенно актуален в кризисное время, поскольку многим компаниям пришлось кардинально пересмотреть корпоративные бюджеты и, в том числе, сократить финансирование сферы КСО. Но, несмотря на сокращение бюджетов, компании не планируют прекращать деятельность в сфере корпоративной социальной ответственности. Кризис способен стать толчком к развитию новых форм реализации корпоративной социальной ответственности, это время изменений, инноваций и нахождения новых и более эффективных моделей реализации КСО. Финансовые ограничения негативно сказываются на масштабе деятельности, но они также способны дать импульс навести порядок и оптимизировать сферу корпоративной социальной ответственности внутри компании. Благодаря креативному подходу, использованию последних научных разработок и постоянному тестированию, возможно даже найти методы реализации корпоративной социальной ответственности, способные снизить внутренние издержки.

В первую очередь, для улучшения деятельности необходимо составить полное представление обо всей активности компании в сфере корпоративной социальной ответственности, поскольку одной из основных тенденций является слабая координация даже внутри компании. У транснациональных и федеральных компаний программы корпоративной социальной ответственности часто разрознены, распределены по разным отделением, а управлением и исполнением программ занимаются разные сотрудники, зачастую никак не связанные. Кроме того, у крупных компаний существует проблема разногласий между региональными программами и централизованной повесткой. У главного отделения компании имеется свое представление о векторе деятельности, но централизованные задачи не всегда востребованы и выполнимы в региональных представительствах. Поэтому задачей является не только объединить потребности каждого региона

в единую стратегию, но и сформировать систему управления, которая позволяет избегать хаоса и несогласованности, нецелевого расхода средств и низкой эффективности.

Вместе с тем, в условиях экономического кризиса и изменения рынка, стратегическая разработка долгосрочных стратегий в сфере корпоративной социальной ответственности в России затруднена из-за высокого уровня нестабильности. Для зарубежного сообщества поиск инноваций и регулярное тестирование различных моделей реализации социальной ответственности является непрерывным процессом. Международные компании регулярно развивают и расширяют деятельность в этой сфере, обмениваясь опытом, взаимодействуя с научным сообществом. В таких условиях сфера развивается органично и инерционно. Ведь корпоративная социальная ответственность – не пластырь от проблем, а превентивный механизм их предупреждения и снижения рисков. Поэтому развитие и инновации в сфере КСО должны быть инерционным процессом, начинающимся с изучения идей ученых и экспертов, до переработки и адаптации теории под конкретные условия, а затем их внедрения и тестирования на практике, с последующим изучением результатов и предоставлением обратной связи научному сообществу.

Безусловно, зачатки такого взаимодействия в России существуют: объединения российского бизнеса в сфере КСО (Комитет РСПП в сфере КСО, Национальный совет по корпоративному волонтерству, Центр КСО в Ассоциации менеджеров) заказывают научные исследования, приглашают представителей науки на профильные мероприятия и задействуют экспертов в разработке программ. Но текущий уровень взаимодействия недостаточен и он нуждается в развитии и вовлечении большего числа представителей российского бизнеса и научного сообщества. Такие формы взаимодействия, как: формирование независимых советов или групп при компании для оценки деятельности корпоративной социальной ответственности способны решить эту проблему. Представители научного сообщества будут рады возможности наладить взаимодействие и быть в курсе актуальных проблем, а для бизнеса создание подобных групп поможет снизить издержки на получение обратной связи и оценки нефинансовых результатов деятельности, вместо проведения дорогостоящего аудита или социологических исследований.

Формирование закрытых/открытых виртуальных площадок по обсуждению и решению стоящих перед бизнесом проблем в КСО. Такая форма взаимодействия выгодна обеим сторонам: бизнес решает острые проблемы, получая несколько научно обоснованных

вариантов решения, в то же время не нанимая на новых сотрудников. Для научного сообщества это позволяет не только монетизировать знания, но и получить подтверждение своим научным результатам. Подобные модели взаимодействия успешно реализуются для внутренних структур Сбербанка России и «Промышленно-металлургического холдинга».

Так, в «ПМХ» существует программа «Тотальная оптимизация производства», в рамках которой любой сотрудник может сделать соответствующее предложение и при его внедрении – получить премию, пропорциональную его экономическому эффекту. В Сбербанке функционирует внутренняя платформа «Биржа идей», на которой за 2014 год 34,5 тыс. сотрудников предложили 91,2 тыс. идей, больше половины (51%) идей были реализованы. Общий экономический эффект от их внедрения составил 4,1 млрд руб. [1, с. 8].

В то же время есть факторы, которые сдерживают российское развитие взаимодействия бизнеса и науки. Как правило, даже в крупных компаниях, сферой КСО может заниматься один-два сотрудника, в полномочии которых настолько широкий круг вопросов и большой объем работ, в особенности связанных с «текучкой», что на стратегическое развитие у них объективно не остается времени. У менеджеров в сфере корпоративной социальной ответственности может попросту не хватать времени даже на изучение и внедрение последних научных инноваций и идей в профильной сфере.

Помимо этого, существует проблема нехватки специалистов в сфере социальной ответственности. До сих пор не существует «школ» по формированию специалистов в сфере КСО. Одними из немногих мест, занимающихся подготовкой специалистов в этой сфере, является Высшая школа менеджмента СПбГУ и Институт бизнеса и делового администрирования РАНХиГС. Безусловно, сформировалась немногочисленная группа специалистов, которые работают в сфере КСО без профильного образования, но наличие опыта не означает, что их деятельность является правильной и эффективной.

Кроме того, часто сфера корпоративной социальной ответственности может по совместительству управляться непрофильным сотрудником/сотрудниками, которые в том числе могут заниматься этим на неоплачиваемой основе, что негативно сказывается на мотивации и качестве работы.

Необходимо отметить, что отсутствие мотивации также негативно сказывается на общих результатах работы и является «глубинной» проблемой управления корпоративной социальной ответственностью. К сожалению, добиться реальных изменений и создать общие блага не так просто, как кажется в теории,

а поскольку деятельность является добровольной, а СМИ и общество не уделяет должного внимания честованию и освещению добрых дел, то со временем мотивация у бизнеса падает. Вместе с тем в мировом дискурсе корпоративной социальной ответственности существуют идеи, способные решить проблему мотивации.

К примеру, одной из главных тенденций в последние годы является повсеместное внедрение принципа согласованности и координации сферы КСО компании с ее бизнес-стратегией и целями. Принцип, активно пропагандируемый профессурой Гарвардской школы бизнеса, заключается интеграции КСО с основной деловой деятельностью компании, в их взаимодействии и корреляции. Рекомендуются также проверять все проекты внутри КСО компании на взаимодействие между собой, тем самым добиваясь синергетического эффекта [2]. К примеру, в России довольно часто реализуется стратегия корпоративной социальной ответственности, в рамках которой компания осуществляет целый ряд проектов в различных сферах: поддержка спорта, поддержка культуры, поддержка образования, благотворительность и т.д. В соответствии с исследованием, проведенным автором в «Промышленно-металлургическом холдинге», подобная стратегия КСО детерминирована целым рядом факторов: предпочтениями акционеров, желаниями сотрудников компании, заинтересованностью регионального руководства, особенностями местных сообществ, запросами региональной власти. Таким образом, с одной стороны, деятельность организации вроде как охватывает широкий спектр сфер и удовлетворяет потребности всех заинтересованных сторон, соблюдая баланс в краткосрочной перспективе. С другой стороны, разброс направлений деятельности приводит к распылению как профессиональных, так и материальных ресурсов, в результате чего ни один проект не приносит ощутимых результатов, а деятельность в целом не приводит к качественному улучшению имиджа компании.

Решением этой проблемы может послужить разработка стратегии, которая строго очерчивает рамки социальных интересов компании, фокусируя ее усилия на нескольких/одной социальной проблеме. Некоторые компании выбирают кардинально несвязанную с спецификой бизнеса социальную проблему, что может в долгосрочной перспективе негативно сказаться на результативности и мотивации. Желательно, чтобы выбранная сфера социальных программ соответствовала и содействовала основной деятельности компании. Во-первых, концентрируясь на узкой проблематике компания существенно облегчает себе продвижение имиджа – выбранная социальная область может впоследствии автоматически

ассоциироваться с компанией и способствовать улучшению имиджа. К примеру, мировой лидер корпоративной социальной ответственности – Nestle, известен в России своим проектом о правильном школьном питании. Это очень узкая, специфическая сфера, которая в то же время приносит пользу, как для школьников, так и для самой компании, соответствуя ее сфере деятельности, содействуя в достижении ее стратегических целей.

Кроме того, выбрав узкую сферу деятельности корпоративной социальной ответственности, и открыто заявив о своей стратегии, компания обретает официальное основание для «отсекания» всех непрофильных проектов и предложений, которые регулярно поступают и могут негативно сказаться на достижении ощутимых социальных результатов. Концентрация на определенной социальной проблеме облегчает разработку и использование индивидуальной системы оценки нефинансовых показателей деятельности.

В заключение необходимо отметить, что процесс выбора и разработки социальной проблематики, формирования единой стратегии для компании займет определенное время и потребует проведения значительной интеллектуальной и креативной работы, но это определенно оправдано достижением реальных результатов в решении социальных проблем.

Литература:

1. Отчет о корпоративной социальной ответственности 2014 г. // Официальный сайт Сбербанка России [электронный ресурс]. URL: <http://sberbank.ru/csr/reports> (дата обращения 05.06.2016).
2. Rangan V.K. The Truth about CSR // Harvard Business Review. 2015. January-February. [электронный ресурс]. URL: <https://hbr.org/2015/01/the-truth-about-csr> (дата обращения 05.06.2016).
3. Стрижов С. Социальная ответственность как требование времени // Государственная служба. 2005. № 6 (38). С. 116 – 121.
4. Стрижов С. Корпоративная социальная ответственность: тернистый путь развития // Государственная служба. 2014. № 6 (92). С. 49 – 52.
5. Андреев А.А. Содержание и организационное обеспечение управления корпоративной социальной ответственностью // Вопросы управления. 2010. № 13.
6. Иванова А.А. Корпоративная социальная ответственность: отношения бизнеса и общества в современной России // Среднерусский вестник общественных наук. 2015. №2. С.34-38.

7. Лабаджян М.Г., Каспарова А.Ю. Развитие корпоративной социальной ответственности // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2014. № 2. С. 52-59.
8. Витик С.В., Риттер И.В. Роль КСО в формировании социально-трудовых отношений современной организации // Вопросы управления. 2016. № 38.
9. Нехода Е.В., Раковская В.С. Реализация корпоративной социальной ответственности в России: проблемы, возможности, перспективы // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 5. С. 349.
10. Благов Ю.Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление // Российский журнал менеджмента. 2004. №3. С. 17-34..

References:

1. Corporate Social Responsibility Report 2014. // Official website of the Sberbank of Russia [e-resource]. URL: <http://sberbank.ru/csr/reports> (date of reference 05.06.2016).
2. Rangan V.K. The Truth about CSR // Harvard Business Review. 2015. January-February. [e-resource]. URL: <https://hbr.org/2015/01/the-truth-about-csr> (date of reference 05.06.2016).
3. Strizhov S. Social responsibility as the call of time // Gosudarstvennaya sluzhba. 2005. № 6 (38). Pp. 116 - 121.
4. Strizhov S. Corporate social responsibility: a thorny way of development // Gosudarstvennaya sluzhba. 2014. № 6 (92). Pp. 49 - 52.
5. Andreev A.A. The content and organizational support for the corporate social responsibility management // Voprosy upravleniya. 2010. № 13.
6. Ivanova A.A. Corporate social responsibility: interrelationship of business and society in modern Russia // Srednerusskiy vestnik obshchestvennykh nauk. 2015. №2. Pp. 34-38.
7. Labadzhyan M.G., Kasparova A.Yu. The corporate social responsibility development // Vestnik OmGU. Series: Ekonomika. 2014. № 2. Pp. 52-59.
8. Vitik S.V., Ritter I.V. The CSR role in the formation of social and labor relations in a modern organization // Voprosy upravleniya. 2016. № 38.
9. Nekhoda E.V., Rakovskaya V.S. The implementation of corporate social responsibility in Russia: challenges, opportunities and prospects // Sovremennye problem nauki i obrazovaniya. 2014. № 5. Pp. 349.
10. Blagov Yu.E. The concept of corporate social responsibility and strategic management // Rossiiskii jurnal menedzhmenta. 2004. №3. Pp. 17-34.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ РЕГИОНА

Макаров П.Ю.

кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента Владимирского филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 600017, Россия, г. Владимир, ул. Горького, д. 59а, makarovpu@ya.ru

УДК 338.24(1-3)
ББК 65.050.22

Цель. Повышение эффективности инструментария управления интеллектуальным капиталом региона путем формирования его структурных основ с позиций системного подхода и выявления перспективных направлений развития.

Методы. Аналитическая часть статьи основана на контент-анализе работ, отражающих современное состояние исследований и разработок в области инструментального обеспечения управления интеллектуальным капиталом. В качестве способа реализации системного подхода к формированию структурных основ системы инструментов использовалось построение структурно-логических моделей на основе мыслительно-логических методов изучения систем, метода классификации и сравнительного анализа управленческого инструментария.

Результаты. Показана несбалансированность развития инструментария управления интеллектуальным капиталом региона на современном этапе, выражающаяся в значительном преобладании отдельных групп инструментов, при слабой проработке других групп, а также в слабой представленности подходов, направленных на интеграцию и упорядочение управленческого инструментария. Сформирована модель, позволяющая структурировать инструменты управления на основе базовых этапов принятия управленческого решения и модели системы воспроизводства интеллектуального капитала. Предложены предпочтительные направления дальнейшего развития инструментария управления интеллектуальным капиталом. Обоснована роль программно-целевого подхода к управлению как одного из возможных перспективных путей развития инструментов управления интеллектуальным капиталом на системной основе.

Научная новизна. Научная новизна обусловлена тем, что полученные результаты, в частности, структура системы инструментов управления интеллектуальным капиталом и направления развития инструментария, позволяют углубить знания об инструментах регионального развития в условиях формирования экономики знаний с позиций теории интеллектуального капитала и развить подходы к управлению интеллектуальным капиталом региона.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, инструмент, система, регион, структура.

REGIONAL INTELLECTUAL CAPITAL MANAGEMENT TOOLS

Makarov P.Yu.

Candidate of Economics, Assistant Professor of Management Department, Vladimir Branch, Russian Academy of National Economy and Public Administration under President of Russian Federation (Russia), 59a Gorkogo Str., Vladimir, Russian Federation, 600017, makarovpu@ya.ru

Purpose. Improving the efficiency of the regional intellectual capital management tools through the formation of its structural foundations based on system approach and promising development areas identification.

Methods. The analytical part of the article is based on the content analysis of works reflecting the current state of research and development in the field of instrumental support of intellectual capital management. As a way of implementing the system approach for the formation of structural bases of the tools system, the structural and logical models development has been used, based on intellectual and logical methods of systems study, the method of classification and comparative analysis of management tools.

Results. The imbalance in the development of the regional intellectual capital management tools at the present stage is revealed, which is expressed in substantial dominance of some groups of tools with the low elaboration of the other groups, as well as in the weak representation of approaches aimed at integrating and ranging of management tools. A model has been formed that allows for management tools structuring, based on the key stages of management decision taking and of intellectual capital reproduction system model. The preferable trends for further development of intellectual capital management tools are proposed. The role of program-oriented approach to management is justified, as one of the possible promising ways of intellectual capital management tools development on a systematic basis.

Scientific novelty. The scientific novelty stems from the fact that the obtained results, in particular, the structure of the intellectual capital management tools system and the trends of tools development, allow for extending the knowledge about the regional tools development in the emerging knowledge-based economy from the point of intellectual capital theory and for developing approaches to the region intellectual capital management.

Key words: intellectual capital, tools, system, region, structure.

Роль управленческих инструментов в развитии теории и практики управления интеллектуальным капиталом

Формирование экономики знаний можно рассматривать как объективный международный процесс, обусловленный наличием двух тенденций. Во-первых, развитие «снизу-вверх»: увеличение значимости знаний и иных нематериальных ресурсов в развитии отдельных организаций ведет за собой соответствующий рост их значимости и в развитии региона. Во-вторых, развитие «сверху-вниз»: становление экономики знаний в отдельных странах изменяет международную конкуренцию и разделение труда, и не позволяет рассматривать развитие отдельного региона вне контекста новых экономических условий, тем самым, стимулируя потребность в инновациях на микроуровне.

Следовательно, независимо от сложившейся в последние годы сложной международной ситуации, наша страна также включена в процесс становления и поиска своего места в экономике знаний. Тем не менее, концентрация усилий органов государственной власти в этом направлении и высокая плотность формальной составляющей институциональной среды не привели к устойчивому и инновационному развитию РФ и ее регионов, что подтверждается низким уровнем экспорта инновационной продукции (0,25% от мирового объема в 2011 г., т.е. до усложнения международной обстановки) и слабой способностью адаптации отечественной экономики к внешним шокам (в результате кризиса 2008 г. падение ВВП РФ стало самым значительным среди стран БРИК и

(на тот момент) Большой восьмерки, санкции 2014 г. также нанесли достаточно существенный удар по российской экономике).

Таким образом, решение задач перехода к экономике знаний по-прежнему является актуальным вопросом. Очевидно также, что в условиях перехода к экономике знаний, изначально необходима разработка инструментария, позволяющего обеспечить устойчивые тенденции в процессах социально-экономического развития РФ и ее субъектов в условиях высокой нестабильности внешней среды.

В этой связи данная работа направлена на углубление знаний об инструментах управления в условиях формирования экономики знаний, предполагая подход с позиций теории интеллектуального капитала и ставя целью систематизацию инструментов управления интеллектуальным капиталом региона и выявление перспективных направлений их развития.

Базовые термины и их интерпретация

Терминологический аппарат работы включает два базовых понятия, которые будут прокомментированы в данном разделе: «интеллектуальный капитал региона» и «инструменты управления».

Резюмируя сложившиеся научные подходы к изучению интеллектуального капитала, можно заключить, что это понятие используется для обозначения некоторой общности ресурсов, объединенных по признаку их нематериальности (знания, умения, технологии, отношения и др.). Данное понятие, таким образом, является двойственным: с одной стороны, его не существует как некоего

однородного вида капитала, с другой, – было бы неверным полагать его только как логическую надстройку над совокупностью ресурсов, игнорируя синергию их взаимодействия. Исходя из этого, интеллектуальный капитал характеризуется такими свойствами как неосвязаемость, неаддитивность, многосубъектность и динамичность.

Поиск и изучение новых факторов экономического роста привели к заимствованию понятия «интеллектуальный капитал» из управления знаниями в сферу экономики региона. В связи с ориентацией на вопросы регионального развития, понятие «регион» в рамках составного понятия «интеллектуальный капитал региона» понимается в административно-территориальном аспекте и может уточняться в зависимости от контекста (страна, административно-территориальная единица страны и т.д.).

Характеризуя понятие «инструменты управления», есть основания согласиться с интерпретацией Б.А. Райзберга, трактующего их как способы и средства практической реализации принятого управленческого решения [1]. При этом инструмент управления представляет собой относительное понятие, определяемое положением в логической связке «управленческое решение – инструмент реализации управленческого решения»; так, например, научно-техническая политика может рассматриваться и как инструмент воздействия на интеллектуальный капитал, и как решение, нуждающееся в инструментах реализации. В силу этого оправданным представляется вести речь не только об инструментах реализации, но и инструментах принятия управленческого решения, поскольку от того, каким образом принималось решение, может зависеть и выбор средств его реализации.

Современное состояние исследований инструментария управления интеллектуальным капиталом

Хотя предмет данной статьи составляют инструменты управления интеллектуальным капиталом региональных систем, анализ литературы, посвященной интеллектуальному капиталу на микро- и макроэкономическом уровне, позволяет утверждать, что составляющие его ресурсы имеют схожие свойства на любом уровне организации хозяйства (предприятие, регион). Поэтому, на данном этапе можно исходить из предположения о близости свойств интеллектуального капитала как объекта управления в социально-экономических системах разного масштаба и рассматривать инструментарий управления без привязки к конкретному виду систем. Проведенный таким образом обзор источников позволяет сделать следующие выводы.

1. Наиболее распространенной, проработанной и систематизированной группой инструментов являются инструменты оценки или, согласно терминологии принятой в отдельных работах, измерения интеллектуального капитала. Помимо оценки самой по себе [2, 3 и др.] весьма распространены инструменты, включающие в себя оценку как составную часть. К таковым можно отнести инструменты контроллинга [4], мониторинга [5], визуализации [6] и анализа интеллектуального капитала [7]. Фактически, почти всегда упоминание инструментов управления означает наличие среди них инструментов оценки. Инструментарий оценки весьма активно развивается (см. рис. 1), имеет свою классификацию [8], что, на фоне гораздо меньшей проработки других инструментов позволяет полагать, что основной аспект в инструментальном развитии теории интеллектуального капитала приходился именно на инструменты принятия управленческих решений и, в частности, на инструменты оценки.

Инструменты приведены в разрезе лежащего в их основе метода, согласно классификации [8]: SC – «подсчет очков», построение индексов и использование качественных показателей, DIC – прямая денежная оценка стоимости, MCM – инструменты, основанные на рыночной стоимости организации, ROA – оценка на основе отдачи от интеллектуального капитала.

Эта ситуация представляется обусловленной тем, что интеллектуальный капитал спустя примерно четверть века исследований остается относительно новым понятием и попытки оценить его отражают стремление понять и уточнить его сущность и содержание.

2. Инструменты реализации управленческих решений также широко представлены в литературе. Среди них встречаются как специфические (повышение эффективности [9], развитие [10], управление изменениями [11]) так и общие инструменты воздействия [12]. Эти инструменты

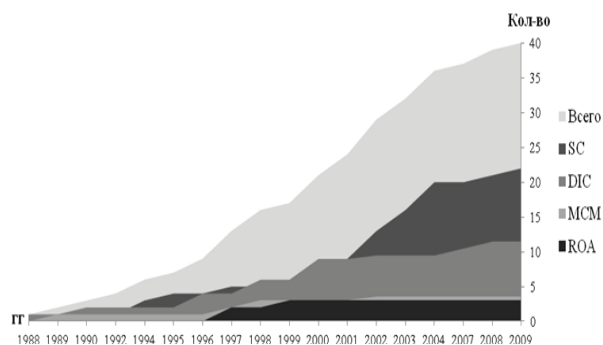


Рис. 1. Динамика появления инструментов оценки интеллектуального капитала [8]

сложнее систематизировать, т.к. в целях управления интеллектуальным капиталом могут использоваться инструменты разного масштаба, содержания, сложности и уровня управления (ср., напр., «управление отношениями в коллективе» и «разработка социальной политики»).

3. Существующий инструментарий, в большинстве своем, используется не системно. Так, работы, посвященные обзорам инструментов, зачастую ограничиваются их перечислением, а работы, посвященные управлению, как правило, содержат либо небольшое число инструментов, выделяемых автором в числе приоритетных, либо, напротив, представляют обширный набор инструментов без уточнения цели и порядка их использования.

В числе интересных исключений здесь можно отметить подробный инструментарий управления интеллектуальным капиталом наукограда [13], классифицированный по сущности (экономические, административно-правовые и организационные) и по характеру воздействия (прямого и косвенного воздействия); и инструменты управления изменениями интеллектуального потенциала (как показателя состояния интеллектуального капитала и эффективности его использования) региональных экономических кластеров [11], упорядоченные по фазе управления (формирование, реализация, развитие) и этапам процесса изменений (информационный, аналитический, образовательный, научный, адаптационный и эксплуатационный). Кроме того, можно упомянуть методики «Wissensbilanz» и RICARDA, инструментарии которых имеют системную основу и охватывают все процессы принятия и реализации управленческих решений по поводу интеллектуального капитала [13, 14].

В целом, можно заключить, что, хотя инструментарий управления интеллектуальным капиталом достаточно широко представлен в научной и практической литературе, в большинстве случаев не происходит его упорядочения и систематизации. Отсутствие системного подхода к использованию инструментов управления интеллектуальным капиталом повышает риск того, что на деле инструменты могут плохо дополнять друг друга, не формируя положительной синергии и, следовательно, снижая эффективность управления. Таким образом, формирование структурных основ для системы инструментов управления интеллектуальным капиталом региона представляется своевременной и актуальной задачей. Отметим, что поскольку инструменты управления интеллектуальным капиталом разнообразны и многочисленны, в работе затрагиваются именно структурные основы системы инструментов, а не ее исчерпывающее описание.

Построение системы инструментов управления интеллектуальным капиталом

Для обеспечения стабильности и удобства применения, в основе системы инструментов управления предпочтительна какая-либо простая базовая структура, вокруг которой можно было бы упорядочить управленческий инструментарий. В качестве структурной основы для системы инструментов управления интеллектуальным капиталом можно назвать несколько фундаментальных моделей управленческой деятельности, имеющих определенные преимущества и ограничения.

1. Функциональные модели управления. В теории управления широко представлена интерпретация управленческой деятельности как набор общих функций, посредством которых эта деятельность реализуется, например, классические функции управления по А. Файолю, модель POSDCORB, наборы функций управления в работах М. Мескона, Р. Дафта, В.Р. Веснина и др.

С точки зрения задач данной работы к преимуществам подобных моделей можно отнести то, что, с одной стороны, набор общих функций управления обычно включает в себя все возможные функции, что обеспечивает достаточность упорядоченного таким образом инструментария, а с другой – функциональная модель дает возможность для сопоставлений вида «Функция – Инструмент», что упрощает систематизацию.

В то же время, можно привести аргументы, ограничивающие применение функциональной модели. Во-первых, общие функции управления неизбежно являются слишком широко сформулированными, чтобы на их основе структурировать инструментарий управления интеллектуальным капиталом. А, во-вторых, сам состав функций управления является дискуссионным и различается у разных авторов, что осложняет выбор основы для построения устойчивой системы.

2. Модель принятия управленческих решений. Базовая модель в теории принятия управленческих решений, представляет собой последовательность этапов принятия и реализации управленческих решений. Существуют различные трактовки количества и содержания этапов, в общем виде они могут быть сведены к пяти этапам: анализ, генерирование альтернатив, выбор альтернативы, реализация решения, оценка результатов.

Преимуществом этой модели является проработанность аналитического аспекта управленческой деятельности представленного логически упорядоченными базовыми задачами принятия решения, что также дает возможность для сопоставления инструментов конкретным функциям

управления. Ограничения этой модели состоят в том, что не все управленческие задачи лежат строго в русле принятия и реализации решений, (например, коммуникации), и, как правило, этап «реализации решения» в этой модели находится «на втором плане», т.к. она ориентирована на демонстрацию процесса разработки и принятия решения.

Несмотря на указанные ограничения, данная модель представляется наиболее применимой для упорядочения инструментов управления интеллектуальным капиталом, особенно, с учетом того, что для выделения базовых групп инструментов, – принятия и реализации управленческого решения, – ранее уже была использована идея данной модели. Подобная модель, однако, приемлема только для систематизации инструментов принятия управленческих решений, т.к. позволяет охватить существующие инструменты и выделить среди них различные по степени проработки области. Что касается инструментов реализации решений, то для их упорядочения требуется более глубокий анализ, отправной точкой которого является следующая модель.

3. Модель системы управления. Стандартная модель системы управления, включающая субъект и объект управления, управленческое воздействие и обратную связь.

Ограничением, не позволяющим использовать эту модель в качестве структурной основы для всей системы инструментов, является то, что базовая модель системы управления содержит мало оснований для классификации, фактически деля инструментарий на две группы: воздействие и обратная связь.

В силу сказанного, важным является то, что «управленческое воздействие» в данной модели, фактически, является аналогом «реализации решения» в модели, рассмотренной выше. Поэтому, ее преимуществом является интерпретация управления как взаимодействия субъекта и объекта, что позволяет систематизировать инструменты воздействия по виду объекта, на который оно оказывается.

Здесь становится необходимым уточнить, что специфика интеллектуального капитала как объекта управленческого воздействия состоит в том, что в реальности данное воздействие оказывается не непосредственно на интеллектуальный капитал, а на факторы или систему его воспроизводства. Это следует из нематериальности ресурсов, обобщаемых понятием «интеллектуальный капитал» и, соответственно, невозможности оперировать ими напрямую. В этой связи необходимо рассмотреть систему воспроизводства интеллектуального капитала как еще одну возможную структурную основу.

4. Система воспроизводства интеллектуального

капитала региона может быть смоделирована на основе четырех базовых компонентов: объектного, субъектного, процессного и средового, анализ которых позволяет дать им следующую характеристику (Предлагаемая структура основана на анализе теоретических работ, посвященные воспроизводству интеллектуального капитала, и эмпирические данные, отражающие отдельные аспекты данного процесса. Поскольку это выходит за рамки данной работы, подробного обоснования здесь не приводится.):

– субъектный компонент: субъекты воспроизводства интеллектуального капитала представлены компонентами базовой системной структуры страны и включают в себя государство, экономику, социум, бизнес; сами субъекты представляют собой самостоятельные вертикальные системы, которые могут быть спроецированы на разные субъектные уровни (государство, регион, отрасль, предприятие);

– объектный компонент: ресурсы и их комбинации, используемые субъектами в процессе воспроизводства интеллектуального капитала;

– процессный компонент: процессы взаимной трансформации ресурсов и их комбинаций, результатом которых и является воспроизводство интеллектуального капитала;

– средовой компонент: поскольку речь идет о сложных процессах социально-экономического характера, то одним из системоопределяющих факторов представляется среда протекания этих процессов, в которой, прежде всего, выделены институциональная, социальная, технологическая и экономическая составляющие.

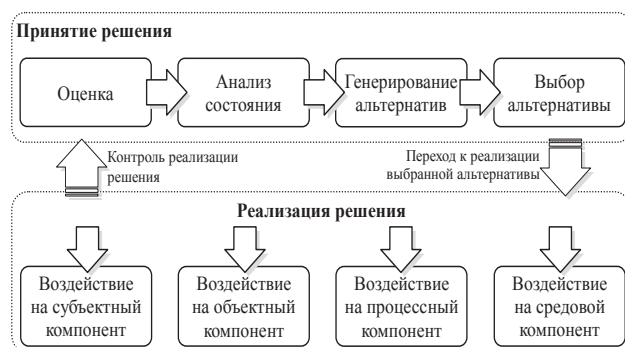
Рассматривая данную модель в качестве основания для систематизации инструментов реализации управленческих решений, можно указать на то преимущество, что она позволяет связать инструменты с направлением воздействия. Исходя из приведенного описания, можно полагать, что управленческое воздействие совершается со стороны субъектов воспроизводства интеллектуального капитала и, соответственно, может касаться воздействия на ресурсы (объектный компонент), процессы или внешнюю среду, а также воздействия одних субъектов на другие (например, региональная власть на социум).

Учитывая разнообразие инструментов, представленных в литературе, можно заключить, что более рациональна их привязка к направлению воздействия, чем к задаче, т.к. задачи управленческого воздействия более зависимы от ситуации, чем задачи аналитической работы. В то же время, понимание направления воздействия позволяет уточнить задачи, условия и характер воздействия, что потенциально позволяет более эффективно использовать доступный инструментарий.

Ограничение данной модели, связанное с отсутствием в ней подходящих оснований для систематизации инструментов принятия решения, несущественно, т.к. решается путем ее комбинации с выбранной ранее для этих целей моделью.

Таким образом, анализ преимуществ и ограничений каждой модели позволяет говорить о необходимости интегрированного подхода к описанию системы инструментов управления интеллектуальным капиталом (см. рис. 2), равно как и о том, что речь не может идти о формировании исчерпывающей классификации инструментов, т.к. в многогранной управленческой деятельности всегда могут быть выявлены новые аспекты, задачи и соответствующие им инструменты.

Рис. 2. Структура системы инструментов управления интеллектуальным капиталом (составлено автором)



В завершение данного раздела дадим более подробную характеристику группам инструментов (см. табл. 1).

На основе сформированной структуры системы инструментов управления интеллектуальным капиталом становится возможным проанализировать инструментальное обеспечение управления интеллектуальным капиталом региона, представленное в современной научно-практической литературе. Ввиду наличия в этой структуре двух явно различных подсистем, проведем анализ отдельно по каждой из них.

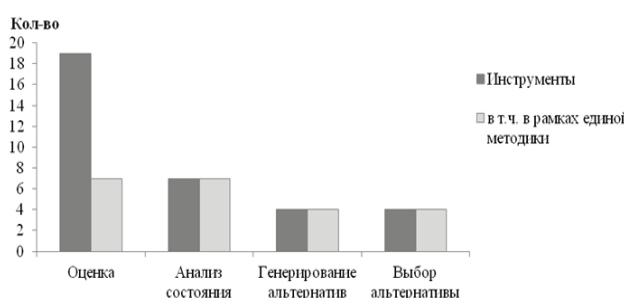
Анализ инструментального обеспечения управления интеллектуальным капиталом региона

Рассматривая инструментарий принятия решений (см. рис. 3) можно заключить, что, несмотря на значительное число публикаций, посвященных инструментам оценки интеллектуального капитала, наблюдается весьма малое число попыток дальнейшего анализа, представленных, в основном, работами, содержащими и раскрывающими определенную методику принятия решений при

управлении интеллектуальным капиталом. При этом, что касается оценки, то к настоящему времени так и не сформированы общепризнанные инструменты оценки интеллектуального капитала региона, а подходы различных авторов зачастую существенно различаются.

Таким образом, можно полагать, что аналитическая поддержка принятия решений по управлению интеллектуальным капиталом нуждается в дальнейшей проработке, в то время, как дальнейшие исследования инструментов оценки интеллектуального капитала региона представляются обоснованными при ориентации на устранение существующих противоречий или же при условии ориентации на выработку качественно нового подхода, применимого для решения какой-либо специфической

Рис. 3. Проработанность инструментария принятия управленческих решений при управлении интеллектуальным капиталом региона (составлено автором)



*Количественные показатели отличаются от рис. 1 в связи с использованием другой выборки инструментов, ориентированных именно на региональный уровень.

задачи, невозможного на основе существующего инструментария.

Далее проанализируем инструментарий реализации управленческих решений по управлению интеллектуальным капиталом. Для этого рассмотрим существующие инструменты с точки зрения предложенной модели. Ввиду того, что инструменты воздействия гораздо более разнообразны (чем инструменты анализа) и, согласно определению, в роли таковых могут выступать различные решения, инициативы, системы решений, проработанность инструментария рассмотрена на примере укрупненных групп инструментов, представленных в [12] и включающих достаточно большое число инструментов, встречающихся и в других работах (см. табл. 2).

Обзор укрупненных групп инструментов реализации управленческих решений при

Табл. 1. Группы инструментов управления интеллектуальным капиталом (ИК)

Группа	Характеристика		Пример
Принятие управленческих решений (аналитический инструментарий)	Оценка	Инструменты, позволяющие вынести оценочное суждение об ИК	Индекс национального интеллектуального капитала (NICI) [15], Методика оценки интегрального качества человеческого интеллектуального капитала региона [16]
	Анализ состояния	Инструменты, позволяющие вынести суждение о состоянии ИК в контексте управленческой ситуации	Модель бенчмаркинга ИК [17], Сопоставление «элемент ИК – стратегическая цель кластера» [14]
	Генерирование альтернатив	Инструменты, способствующие генерированию альтернатив по изменению состояния ИК в контексте управленческой ситуации	«Potenzial-Portfolio» в методике «Wissensbilanz» [18], Анализ сценариев развития на основе составления когнитивных карт [20]
	Выбор альтернативы	Инструменты, позволяющие осуществить выбор альтернативы по изменению состояния ИК в контексте управленческой ситуации	Структурно-логическая модель выбора направлений формирования, развития и использования ИК [20], «Эффекторный график» [6]
Реализация управленческих решений (инструментарий воздействия)	Субъект	Инструменты, посредством которых реализуется воздействие на субъекты воспроизводства ИК или организуется их взаимодействие	Организационная форма горизонтальной интеграции участников инновационных процессов [20], Предоставление наукоградам субвенций из федерального бюджета [13]
	Объект	Инструменты, посредством которых реализуется воздействие на объекты воспроизводства ИК: создание, приобретение, модернизация и т.п.	Трудовая миграция [21], Создание информационных систем [22]
	Процесс	Инструменты, посредством которых реализуется воздействие на процессы воспроизводства ИК: создание, регулирование и т.п.	Принятие законодательных актов, регулирующих отношения в образовательной и социально-трудовой деятельности, Проведение конференций, семинаров по вопросам формирования и развития интеллектуального капитала территорий [12]
	Среда	Инструменты, посредством которых реализуется взаимодействие со средой воспроизводства ИК: адаптация, воздействие и т.п.	Институциональные инструменты экономического развития [22], Правовое регулирование статуса наукограда [12]

Составлено автором

Направленность Инструмент (инструментов в группе)	Субъект	Объект	Процесс	Среда
Экономические (15), в т.ч.:	+	+	+	+
Прямые (6)	+			
Косвенные (9)	+	+	+	+
Административные и нормативно-правовые (11), в т.ч.:	+	+	+	+
Прямые (7)			+	+
Косвенные (4)		+	+	+
Организационные (15), в т.ч.:	+	+	+	
Прямые (9)	+	+	+	
Косвенные (6)	+	+	+	

Табл. 2. Проработанность инструментария реализации управленческих решений по управлению интеллектуальным капиталом региона

Составлено автором

управлении интеллектуальным капиталом позволяет заключить, что хотя отдельные группы инструментов затрагивают лишь часть системы воспроизводства интеллектуального капитала, в целом в литературе представлены инструменты воздействия на все ее элементы.

Развитие инструментов воздействия, таким образом, видится перспективным в сторону интеграции существующего инструментария на основе существующих комплексных инструментов (например, проектное и программно-целевое управление) или разработанных специально для инструментального обеспечения управления интеллектуальным капиталом региона, отправной точкой для чего и может выступать структура системы инструментов управления интеллектуальным капиталом на основе модели его воспроизводства.

Предлагаемая в данной работе структура инструментов реализации управленческих инструментов может быть интегрирована и в уже существующие комплексные инструменты, в частности – в инструментарий программно-целевого управления. Рассматривая программу, согласно N 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» от 28 июня 2014 г. как «комплекс планируемых мероприятий, взаимосвязанных по задачам, срокам осуществления, исполнителям и ресурсам, и инструментов государственной политики, обеспечивающих в рамках реализации ключевых государственных функций достижение приоритетов и целей государственной политики», можно заключить, что на основе программного подхода могут быть связаны отдельные инструменты воздействия на систему воспроизводства интеллектуального капитала (см. рис. 4).

Программно-целевой подход позволяет перевести разрозненный управленческий инструментарий в другую плоскость – упорядоченного целеориентированного воздействия. Преимуществом подобного подхода является возможность упорядочить инструменты и по направленности воздействия, и по масштабу воздействия – этому аспекту в данной работе было уделено меньше внимания, но очевидно, что рассмотренные выше инструменты имеют различный масштаб применения – от стратегического уровня к оперативному. С этой точки зрения представляется программно-целевой подход перспективным направлением развития инструментария управления интеллектуальным капиталом.

Выводы и перспективы

Подводя итоги, кратко суммируем основные результаты, полученные в рамках данной работы.

1. В современной научной и практической литературе достаточно широко разработан инструментарий

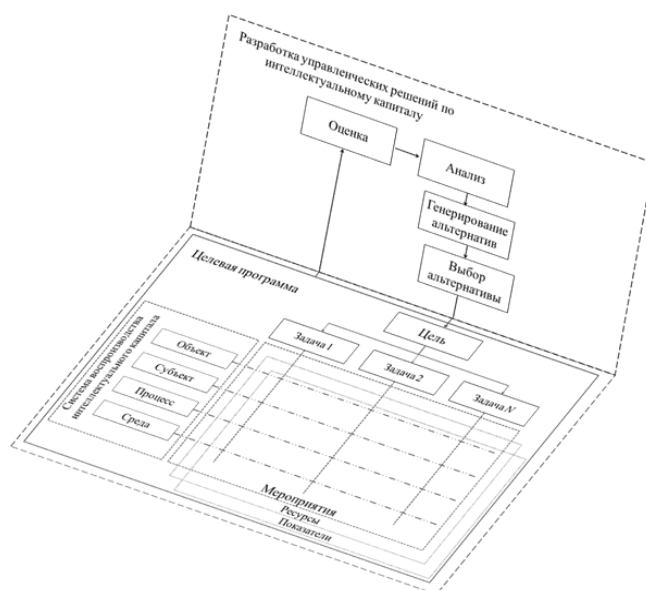


Рис. 4. Программно-целевой подход к управлению интеллектуальным капиталом региона (составлено автором)

управления интеллектуальным капиталом, который в самом общем виде можно разделить на две группы: инструменты принятия управленческих решений (аналитический инструментарий) и инструменты реализации управленческих решений (инструментарий воздействия).

2. Несмотря на широкую проработку, внутри указанных выше групп инструментарий несбалансирован и несистемен: среди аналитических инструментов доминируют инструменты оценки, которые далеко не всегда очевидным образом встраиваются в процесс принятия решений; среди инструментов воздействия не прослеживается системности.

3. В качестве основы для структурирования инструментария управления интеллектуальным капиталом предложена модель, структурирующая аналитические инструменты на основе базовых этапов принятия управленческого решения, а инструменты воздействия на основе модели системы воспроизводства интеллектуального капитала на том основании, что именно ее элементы являются реальным объектом управления, когда речь идет об управлении интеллектуальным капиталом.

4. Анализ существующего инструментария на основе предложенной модели подтвердил приведенное выше утверждение о несбалансированности развития аналитического инструментария и показал, что хотя существующие инструменты воздействия охватывают все элементы системы воспроизводства

интеллектуального капитала, сохраняется потребность в их дальнейшем упорядочении.

5. Исходя из проведенного анализа, были сделаны выводы о предпочтительных направлениях развития инструментария управления интеллектуальным капиталом. В частности, предпочтительным направлением развития аналитических инструментов представляется развитие инструментов анализа интеллектуального капитала, генерирования и выбора альтернатив его развития, а развитие инструментов воздействия видится предпочтительным в сторону интеграции существующего инструментария на основе комплексных инструментов управления.

6. Среди упомянутых комплексных инструментов подчеркнута роль программно-целевого подхода к управлению, на основе которого видится возможным обеспечение системного применения инструментов воздействия.

Таким образом, можно заключить, что поставленные в работе цели выполнены, а обозначенные перспективы могут составить предмет дальнейших исследований.

Литература

1. Райзберг Б.А. Государственное управление экономическими и социальными процессами. М.: ИНФРА-М, 2010. 384 с.
2. Постановова Л.В. Качественные модели оценки интеллектуального капитала компании // Современные научные исследования и инновации. 2011. №2 (2). С. 13-19.
3. Pulic A. Efficiency on national and company level. Zagreb: Croatian Chamber of Commerce, 2003. 36 p.
4. Маликова С.Г. Баланс знаний (отчет об интеллектуальном капитале) как стратегический инструмент контроллинга организаций, основанных на знаниях // Контроллинг. 2011. № 41. С. 12-15.
5. Леонидова Г.В. Интеллектуальный потенциал населения: теоретико-методологические основы исследования // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 1 (31). С. 52-71.
6. Руус Й., Пайк С., Фернстрём Л. Интеллектуальный капитал: практика управления. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010. 436 с.
7. Лосева О.В. Методика оценки состояния и анализа динамики развития человеческого интеллектуального капитала в организации // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. 2009. № 12 (16). С. 75–81.
8. Sveiby K.-E. Methods for Measuring Intangible Assets [электронный ресурс]. URL: <http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm> (дата обращения 15.08.2016).
9. Покровский С.В. Совершенствование механизма функционирования интеллектуального капитала: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М., 2009. 22 с.
10. Панкин С.А. Управление развитием интеллектуального капитала фирмы как фактор повышения конкурентоспособности: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М., 2013. 23 с.
11. Андреев И.Ч. Формирование и развитие интеллектуального капитала потенциала региональных экономических кластеров: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Улан-Удэ, 2013. 24 с.
12. Барсукова Н.Е., Ключникова Е.В. Управление интеллектуальным капиталом наукограда // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2016. № 1-1. С. 134-142.
13. Alwert K., Bornemann M., Kivikas M. Leitfaden für eine Wissensbilanz. // AWV-Informationen. 2004. № 6. Pp. 10–13.
14. Hartmann C., Niederl A., Breitfuss M. Pilot RICARDA Intellectual Capital Report for the Polymer Competence Center Leoben. Graz, 2007. 32 p.
15. Edvinsson L., Yeh-Yun Lin C. National intellectual capital: comparison of 40 countries. New-York: Springer, 392 p.
16. Лосева О.В. Формирование методологии оценки человеческого капитала в инновационной деятельности: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. М., 2013. 46 с.
17. Viedma J.M. CICBS: a methodology and a framework for measuring and managing intellectual capital of cities. A practical application in the city of Mataro // Knowledge Management Research & Practice. 2004. № 2. Pp. 13-23.
18. Nagel C., Mauch S. Regionale Wissensbilanz Ortenaukreis [электронный ресурс]. URL: http://www.wro.de/fileadmin/user_upload/redakteure/Dokumente/Wissensbilanz.pdf (дата обращения 15.08.2016).
19. Гречко М.В. Адаптивный механизм воспроизводства интеллектуального капитала в секторе услуг высшего образования экономики России: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. Ростов-на-Дону, 2015. 42 с.
20. Сердюкова Л.О. Формирование, развитие и использование интеллектуального капитала в инновационной системе: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. Саратов, 2013. 43 с.

21. Ксенофонтова Т.Ю. Региональные особенности управления развитием человеческого и интеллектуального капитала в условиях изменений внешней среды: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. СПб., 2014. 32 с.
 22. Трунин В.И. Проблемы определения и содержательной интерпретации интеллектуального капитала в экономической теории // Научные труды Северо-Западного института управления. 2012. Т. 2. № 3. С. 91-106.
- References:**
1. Raizberg B.A. Public administration of economic and social processes. M.: INFRA-M, 2010. 384 p.
 2. Postanogova L.V. Quality models of intellectual capital assessment // Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovatsii. 2011. №2 (2). Pp. 13-19.
 3. Pulic A. Efficiency on national and company level. Zagreb: Croatian Chamber of Commerce, 2003. 36 p.
 4. Malikova S.G. The balance of knowledge (the report on intellectual capital) as a strategic tool of knowledge-based organizations controlling // Controlling. 2011. № 41. Pp. 12-15.
 5. Leonidova G.V. The intellectual potential of the population: theoretical and methodological bases of research // Economic and social changes: facts, trends, forecast. 2014. №1 (31). Pp. 52-71.
 6. Roos G., Pike S., Fernstroem L. Intellectual Capital: management practices. SPb.: Vysshaya shkola menedjmenta, 2010. 436 p.
 7. Loseva O.V. Methods of assessing the status and analysis of the human intellectual capital dynamics in an organization // Izvestiya Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V.G. Belinskogo. 2009. № 12 (16). Pp. 75-81.
 8. Sveiby K.-E. Methods for Measuring Intangible Assets [e-resource]. URL: <http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm> (date of reference 15.08.2016).
 9. Pokrovsky S.V. Improving the mechanism of intellectual capital functioning: abstract to thesis for a scientific degree of Candidate of Economic Sciences. M., 2009. 22 p.
 10. Pankin S.A. Managing the company intellectual capital development as the factor of competitiveness increase: abstract to thesis for a scientific degree of Candidate of Economic Sciences. M., 2013. 23 p.
 11. Andreev I.Ch. Formation and development of the intellectual capital of the regional economic clusters capacity: abstract to thesis for a scientific degree of Candidate of Economic Sciences. Ulan-Ude, 2013. 24 p.
 12. Barsukova N.E., Klyushnikova E.V. Science City intellectual capital management // Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomicheskie i yuridicheskie nauki. 2016. № 1-1. Pp. 134-142.
 13. Alwert K., Bornemann M., Kivikas M. Leitfaden für eine Wissensbilanz. // AWV-Informationen. 2004. № 6. Pp. 10-13.
 14. Hartmann C., Niederl A., Breitfuss M. Pilot RICARDA Intellectual Capital Report for the Polymer Competence Center Leoben. Graz, 2007. 32 p.
 15. Edvinsson L., Yeh-Yun Lin C. National intellectual capital: comparison of 40 countries. New-York: Springer, 392 p.
 16. Loseva O.V. Developing the methodology for assessing human capital in innovation activity: abstract to thesis for the degree of Doctor of Economic Sciences. M., 2013. 46 p.
 17. Viedma J.M. CICBS: a methodology and a framework for measuring and managing intellectual capital of cities. A practical application in the city of Mataro // Knowledge Management Research & Practice. 2004. № 2. Pp. 13-23.
 18. Nagel C., Mauch S. Regionale Wissensbilanz Ortenaukreis [e-resource]. URL: http://www.wro.de/fileadmin/user_upload/redakteure/Dokumente/Wissensbilanz.pdf (date of reference 15.08.2016).
 19. Grechko M.V. The adaptive mechanism of the intellectual capital reproduction in the sector of higher education services of the Russian economy: abstract to thesis for the degree of Doctor of Economic Sciences. Rostov-on-Don, 2015. 42 p.
 20. Serdyukova L.O. The formation, development and use of intellectual capital in the innovation system: abstract to thesis for the degree of Doctor of Economic Sciences. Saratov, 2013. 43 p.
 21. Ksenofontova T.Yu. Regional specifics of human and intellectual capital development management in the conditions of external environment changes: abstract to thesis for the degree of Doctor of Economic Sciences. SPb., 2014. 32 p.
 22. Trunin V.I. The problems of identification and content interpretation of the intellectual capital in economic theory // Scientific papers of the North-West institute of management. 2012. Т. 2. № 3. Pp. 91-106.

УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В КОНТЕКСТЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ ИНДУСТРИАЛЬНО-ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН НА 2015-2019 ГОДЫ

Божко Л.Л.

доктор экономических наук, проректор по учебной и научной работе,
Рудненский индустриальный институт (Казахстан), 111500, Республика Казахстан, г. Рудный, ул. 50 лет Октября, д. 38,
bogkoll@rii.kz

УДК [377+378](574)
ББК 74.4(5Каз)к2

Цель. Целью настоящего исследования является выявление проблемных вопросов и выработка предложений по совершенствованию системы подготовки кадров для реализации проектов Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015-2019 годы.

Методы. Исследование базируется на использовании методов и приемов логического, системного, структурно-функционального и сравнительного анализа. Эмпирической основой анализа послужили результаты исследований, проведенных в рамках научно-исследовательской работы "Разработка теоретико-методологических основ корпоративного управления техническим региональным вузом в условиях индустриально-инновационного развития Республики Казахстан", выполняемой по грантовому финансированию Министерства образования и науки Республики Казахстан.

Результаты и практическая значимость. Выявлены тенденции необходимости совершенствования системы подготовки кадров в технических вузах и колледжах Республики Казахстан в условиях второго этапа индустриализации. Проведены оценка и диагностика основных программных документов. Обоснована потребность в кадровым обеспечением проектов Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015-2019 годы. Сформулированы предложения по совершенствованию системы подготовки технических кадров.

Научная новизна. Выявлены и раскрыты основные тенденции и особенности системы подготовки кадров в технических учебных заведениях в контексте кадрового обеспечения проектов Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015-2019 годы. Обоснованы рекомендации по разработке новых и совершенствованию существующих подходов к современной системе подготовки кадров с учетом особенностей шестого технологического уклада, который развивается быстрее, чем предыдущие. Предложен инструментарий, обеспечивающий целенаправленный выбор управляющих решений и методов управления, направленных на повышению эффективности подготовки кадров для предприятий реального сектора экономики.

Ключевые слова: управление, система, индустриализация, подготовка кадров, образование, партнерство, базовые вузы и колледжи.

STAFF TRAINING SYSTEM MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF NATIONAL PROGRAM OF INDUSTRIAL-INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN FOR 2015-2019

Bozhko L.L.

Doctor of Economic Sciences, Vice Rector for Academic and Research Issues, Rudny Industrial Institute (Kazakhstan), 38, 50 let Oktyabrya Str., Rudny, Republic of Kazakhstan, 111500, bogkoll@rii.kz



Божко Л.Л.

Purpose. The purpose of the research is to identify problematic issues and proposals for improving the system of training staff for implementing the projects of the National program of industrial-innovative development of Kazakhstan for 2015-2019.

Methods. The research is based on the use of methods and techniques of logical, systematic, structural-functional and comparative analysis. The research findings in the framework of “Development of theoretical and methodological foundations of corporate management of a regional technical university in the conditions of industrial-innovative development of the Republic of Kazakhstan” research work by grant funding of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan were the empirical basis of the analysis.

Results and practical significance. Trends of the need to improve staff training system in technical universities and colleges of the Republic of Kazakhstan in the condition of the second stage of industrialization are revealed. Assessment and diagnosis of major policy documents have been carried out. The need for staffing the projects of the National program of industrial-innovative development of the Republic of Kazakhstan for 2015-2019 is justified. Proposals for improving the technical staff training system are formulated.

Scientific novelty. Main trends and features of training system in technical schools in the context of staffing the projects of the National program of industrial-innovative development of the Republic of Kazakhstan for 2015-2019 are identified and disclosed. The recommendations on the development of new and improvement of the existing approaches to the modern training system regarding the specifics of the sixth techno-economical paradigm, which is growing faster than the previous ones, are provided. Tools, providing the focused range of management decisions and management practices, aimed at improving the efficiency of staff training for the enterprises of the real sector of economy are put forward.

Key words: management, industrialization, personnel training, education, partnerships, basic universities and colleges.

Актуальность проблемы

В 2003 году в Республике Казахстан принята Стратегия индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2003-2015 годы, которая являлась общесистемным документом, формирующим целостную и комплексную экономическую политику государства на период до 2015 года и задающим конкретные направления индустриально-инновационного развития [1].

В 2014г. в Республике Казахстан принята Государственная программа по форсированному индустриально-инновационному развитию на 2010 – 2014гг., направленная на обеспечение устойчивого и сбалансированного роста экономики через диверсификацию и повышение ее конкурентоспособности [2].

В 2015г. в Казахстане утверждена Государственная программа индустриально-инновационного развития на 2015-2019 годы [3].

Эффективная реализация Государственной программы индустриально-инновационного развития на 2015-2019 годы возможна только при обеспечении ее прорывных проектов конкурентоспособными кадрами в области техники и технологий.

Несомненно, опережающая подготовка специалистов является приоритетным направлением для образования страны. Но в тоже время необходимо отметить ряд проблемных зон:

- не в полной мере внедрена модель корпоративного управления в деятельность казахстанских вузов, отсутствует эффективная модель системных

отношений с бизнес-средой,

- наблюдается острая потребность в обновлении учебно-лабораторной базы высших учебных заведений, осуществляющих подготовку кадров технического профиля,

- отсутствует развития инновационная инфраструктура, что не позволяет эффективно проводить коммерциализацию результатов научной и научно-технической деятельности преподавателей и студентов вузов.

Актуальность исследования вопросов кадрового обеспечения проектов Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан обусловлена необходимостью совершенствования существующих подходов к подготовке кадров в сложившейся системе образования в стране.

Методологические основы исследования

Специалисты в образовательной среде считают, что совершенствование системы подготовки кадров позволит решить ключевые проблемы в системе современного образования [4,5].

В зарубежных исследованиях ряд ученых высказывается за недопустимость корпоратизации системы образования, другие - за перенесение законов рынка в образовательную среду [6,7,8].

Российские ученые уделяют большое внимание вопросам внедрения новых подходов к подготовке кадров, партнерству бизнеса и образования [9,10,11].

Казахстанские ученые в своих исследованиях делают ставку на изучение системы подготовки кадров

в зарубежных вузах [12,13].

Таким образом, проведенный анализ научной литературы позволил акцентировать внимание на следующем несоответствии в специфике изучаемого вопроса: осознанием необходимости совершенствования системы подготовки кадров и фрагментарностью, эпизодичностью ее научно-методического обеспечения; потребностью в обосновании необходимости развития корпоративного партнерства применительно к учебным заведениям страны [14].

Целью настоящего исследования является выявление проблемных вопросов и выработка предложений по совершенствованию системы подготовки кадров для реализации проектов Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015-2019 годы.

Ключевая задача исследования затрагивает основы разработки механизма подготовки кадров с учетом особенностей шестого технологического уклада, который развивается быстрее, чем предыдущие. Специфика изучения данной проблематики включает не только необходимость использования внутренних резервов в рамках конкретного учебного заведения, но и изменение общих подходов к подготовке кадров.

Эмпирической основой анализа послужили результаты исследований, проведенных в рамках научно-исследовательской работы "Разработка теоретико-методологических основ корпоративного управления техническим региональным вузом в условиях индустриально-инновационного развития Республики Казахстан», выполняемой по грантовому финансированию Министерства образования и науки Республики Казахстан.

Роль учебных заведений в подготовке кадров для проектов Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015-2019 годы

В настоящее время прогнозная потребность в кадрах в разрезе отраслей промышленности в рамках реализации Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015-2019 годы составляет более 46693 человек, в том числе с высшим образованием - 9093, техническим и профессиональным образованием - 34467, прочие - 3133.

Среди специалистов с высшим образованием потребность в инженерно-технических работниках составляет 3684 человек, в остальных категориях (экономисты, юристы, менеджеры, экологи) - 5409 человек.

Среди лиц, получивших техническое и профессиональное образование, потребность в

инженерно-технических работниках составляет 25892, в остальных категориях (водители, специальные техники, строители) - 8575 человек.

Планируется подготовить 8000 магистрантов, в т.ч. в 2016г. - 1900 человек, 2017г. - 2500 человек, 2018г. - 3600 человек.

Только, в северо-западном регионе Казахстана (Актюбинская, Западно-Казахстанская, Костанайская и Северо-Казахстанская области) планируется в этот период реализовать 35 проектов (горно-металлургическая промышленность, машиностроение, производство строительных материалов и в области электроэнергетики) с потребностью в кадрах более 7400 человек.

Для решения задач кадрового обеспечения прорывных проектов в Республике Казахстан определены 10 базовых вузов и колледжей.

Разработан План развития базовых университетов и колледжей для обеспечения квалифицированными специалистами проектов Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015-2019гг.

Обеспечение обрабатывающего сектора квалифицированными кадрами будет осуществляться через повышение качества образования путем перехода на новые образовательные программы, системные изменения на уровнях технического и профессионального, высшего и послевузовского образования. Базовые высшие учебные заведения будут обновлять структуру и содержание образовательных программ с учетом актуализации отраслей и приоритетов Программы. Это предусматривает включение новых дисциплин, отражающих инновационные технологии производства и дающих компетенции, позволяющие решать ключевые задачи современных технологий. Образовательные программы будут иметь практикоориентированный характер с привитием управленческих навыков, что позволит специалистам осуществлять диверсификацию экономики. При этом к разработке образовательных программ и профессиональных стандартов будут привлекаться работодатели.

Диверсификация экономики будет обеспечиваться путем создания высокотехнологичных и наукоемких производств в рамках Программы на основе проведения базовыми высшими учебными заведениями прикладных исследований. Это предусматривает разработку механизма коммерциализации научных проектов базовых высших учебных заведений, в том числе за счет ГЧП. В обрабатывающем секторе будут созданы условия для коммерциализации результатов научных исследований.

Программа развития базовых вузов и колледжей предусматривает четыре важных аспекта:

- разработка новых образовательных программ,
- размещение государственного заказа в соответствии с потребностями проектов Государственной программы индустриально-инновационного развития на 2015-2019 годы,
- обновление лабораторной базы,
- повышение квалификации преподавателей вузов и колледжей.

Проблемные вопросы подготовки кадров

В настоящее время отсутствует четкое понимание уникальности подготовки в профильной магистратуре, реализуемой в 10 базовых вузах. Возникает вопрос, какие новые знания и компетенции приобретут выпускники данной магистратуры, какими особенными навыками они будут обладать, насколько будут конкурентоспособными по сравнению с выпускниками обычной профильной магистратуры.

В данном случае необходимо отметить, что многие вузы страны уже в течение 3-4 лет ведут работу по усилению практического аспекта образовательного процесса, росту доли образовательных программ бакалавриата и магистратуры, реализуемых совместно с работодателями, и включающими разработку курсовых и дипломных проектов (работ) по заявкам предприятий, открытие филиалов кафедр на производстве, организацию защиты дипломных проектов (работ) на базе предприятий, согласование рабочих учебных планов специальностей, организацию студенческих стажировок и проведение курсов по получению рабочих профессий и др.

Относительно размещения государственного образовательного заказа возникает вопрос, чем подготовка магистрантов, проводимая в 10 базовых вузах, включенных в План развития базовых университетов и колледжей для обеспечения квалифицированными специалистами проектов Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015-2019 гг., будет отличаться от подготовки, которую осуществляют другие вузы, имеющие профильные магистратуры по аналогичным направлениям. В данном случае необходимо рассмотреть целесообразность выделения государственного заказа на подготовку в профильной магистратуре по направлениям, которые уже открыты в 10 базовых вузах.

Необходимо провести ревизию предприятий (на которые предполагается трудоустроить будущих выпускников) на предмет их участия в реализации проектов, включенных в Государственную программу индустриально-инновационного развития Республики на 2015-2019 годы, устойчивости их финансовой деятельности и наличия четких стратегий развития. Без данной информации невозможно оценить экономический и социальный эффект реализации

проводимых мероприятий.

На наш взгляд, с целью выстраивания системы качественной подготовки кадров технического профиля необходимо ежегодно направлять на обновление материально-технической базы средства в размере 8-12% от общего бюджета вуза.

Подготовка по практикоориентированным образовательным программам предполагает приобретение обучающимися навыков работы на современном оборудовании, понимания сущности технологических процессов. Приоритет должен отдаваться приобретению обучающих тренажеров, практикоориентированных программных и аппаратных средств. Данные лаборатории должны коренным образом отличаться от тех, которые открываются в исследовательских университетах и предназначены для проведения научных исследований.

В настоящее время базовыми колледжами обеспечивается потребность в подготовке специалистов в 9 из 15 регионов, в которых реализуются проекты Карты индустриализации. При этом, в отдельных регионах наблюдается диспропорция, выраженная наличием потребности в кадрах и отсутствием соответственного обучения, и наоборот.

Всего специалистов по техническим и технологическим специальностям (более 200 тыс. чел. во всех регионах) готовят в 343 колледжах. Новые образовательные программы разработаны и внедрены с 2015 г. Таким образом, предварительные итоги оценки их качества возможно подвести не ранее 2018 г.

Среди проблем технического и профессионального образования в подготовке кадров следует отметить:

- недостаточное оснащение материально-технической базы и лабораторий 10 базовых колледжей,
- потребность актуализации профессиональных стандартов с учетом рыночного механизма,
- необходимость разработки новых образовательных программ с учетом кадровой потребности в экономике,
- некачественное прогнозирование кадровой потребности.

Выводы

Таким образом, с учетом вышеизложенного можно сделать следующие выводы.

1. Кадровое обеспечение проектов Государственной программы индустриально-инновационного развития на 2015-2019 годы является одной из важнейших задач современной системы образования Республики Казахстан.

2. Для усиления адаптации образовательных программ и учебного процесса к имеющемуся спросу в кадрах как в экономике, так и обрабатывающей

промышленности необходимо утвердить Методику прогнозирования потребности в кадрах с учетом рыночных реалий для последующей разработки новых образовательных программ с участием работодателей.

3. Необходимо разработать эффективные стратегии развития базовых университетов и колледжей для обеспечения квалифицированными специалистами проектов Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015-2019гг. Именно трансферт опыта, совместные образовательные и научные программы и проекты должны выступить важными факторами современного развития технических учебных заведений, создавая условия для взаимовыгодного партнерства и сотрудничества.

Литература

1. О Стратегии индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2003-2015: Указ Президента Республики Казахстан от 17 мая 2003 г. № 1096 [электронный ресурс]. URL: <https://www.adilet.zan.kz/rus/docs/U030001096> (дата обращения 22.07.2016).
2. О Государственной программе по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010-2014 годы и признании утратившими силу некоторых указов Президента Республики Казахстан: Указ Президента Республики Казахстан от 19 марта 2010 г. № 958 [электронный ресурс]. URL: <http://www.inform.kz/rus/article/2253012> (дата обращения 10.07.2016).
3. О Государственной программе индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015 – 2019 годы: Указ Президента Республики Казахстан от 01 августа 2014 г. № 874 [электронный ресурс]. URL: <https://www.enbek.kz/ru/node/96> (дата обращения 09.08.2016).
4. Еникеева С.Д. Инновационное развитие системы высшего образования России: монография. М.: МГУ, 2010. 458 с.
5. Майер В.В. Социологическая концепция формирования системы управления качеством высшего образования. Тюмень: ТюменьПресс, 2007. 156 с.
6. International Association of Universities OECD. Centre for Educational Research and Innovation [электронный ресурс]. URL: www.oec.org (дата обращения 23.07.2016).
7. Clay R. The corporatization of higher education // Monitor. 2008. Vol. 30. № 1 [электронный ресурс]. URL: <http://www.apa.org/monitor/2008/12/higher-ed.aspx> (дата обращения 23.07.2016).
8. Джопетон Д., Шрофф-Мета П. Финансирование и доступность высшего образования: международное сравнительное исследование оплаты обучения и мер финансовой поддержки // Университетское управление. 2001. №2(17). С. 34–39.
9. Соломатина Е.Ю. Современные предпосылки к применению принципов корпоративного управления вузе // Бизнес в законе. 2010. № 5.
10. Кудинова М.М. Корпоратизация вузов: прогрессивная мировая практика или опасный тренд в развитии высшего образования // Вестник Финансовой академии. 2009. №1 С. 26-33.
11. Миркин Я.М. Корпоратизация в системе высшего профессионального образования [электронный ресурс]. URL: http://mirkin.ru/_docs/_budgetfin/_obrprog/6_4.pdf. (дата обращения 28.07.2016).
12. Секербаяева Ж. Управляй и властвуй (по материалам обсуждения системы развития высшего образования в Институте директоров, г. Алматы, руководитель к.п.н. Филин С.А.) [электронный ресурс]. URL: <http://www.and.kz/kompanii/1528-upravlyay-i-vlastvuy.html> (дата обращения 25.05.2016).
13. Мырхалыков Ж. Корпоративное управление: каким ему быть? Университет становится институтом развития общества, формирующим человеческий капитал [электронный ресурс]. URL: <http://www.kazpravda.kz>. от 30.03.2012 г. (дата обращения 23.05.2016).
14. Материалы круглого стола «Управление современным университетом» с участием президента Сингапурского университета технологий профессора Тан Чин Тьонга [электронный ресурс]. URL: http://www.testent.ru/news/upravlenie_sovremennym_universitetom/2012-02-20-751 (дата обращения 03.08.2016).

Литература

1. On the Strategy of Industrial and Innovative Development of the Republic of Kazakhstan for 2003-2015: the Decree of the President of the Republic of Kazakhstan of May 17, 2003 № 1096 [e-resource]. URL: <https://www.adilet.zan.kz/rus/docs/U030001096> (date of reference 22.07.2016).
2. On the National program on the forced industrial-innovative development of the Republic of Kazakhstan for 2010-2014 and revocation of certain decrees of the President of the Republic of Kazakhstan: the Republic of Kazakhstan President's Decree of March 19, 2010 № 958 [e-resource]. URL: <http://www.inform.kz/rus/article/2253012> (date of reference 10.07.2016).
3. On the National program of industrial-innovative development of the Republic of Kazakhstan for 2015 - 2019: the Republic of Kazakhstan President's Decree of August 1, 2014 № 874 [e-resource]. URL: <https://www.enbek.kz/ru/node/96> (date of reference 09.08.2016).
4. Enikeeva S.D. The innovative development of Russian system of higher education: monograph. M.: MGU, 2010. 458 p.



Божко Л.Л.

5. Mayer V.V. The sociological concept of developing the higher education quality management system. Tyumen: TyumenPress, 2007. 156 p.
6. International Association of Universities OECD. Centre for Educational Research and Innovation [e-resource]. URL: www.oec.org (date of reference 23.07.2016).
7. Clay R. The corporatization of higher education // Monitor. 2008. Vol.30. № 1 [e-resource]. URL: <http://www.apa.org/monitor/2008/12/higher-ed.aspx> (date of reference 23.07.2016).
8. Johnstone D., Shroff-Mehta P. Higher education finance and accessibility: an international comparative examination of tuition fees and financial assistance policies // Universitetskoe upravlenie. 2001. №2 (17). P. 34-39.
9. Solomatina E.Yu. Modern background to the application of corporate governance principles in university // Biznes v zakone. 2010. № 5.
10. Kudinov M.M. Corporatization of universities: progressive global practice or a dangerous trend in higher education development // Vestnik finansovoi akademii. 2009. №1 P. 26-33.
11. Mirkin Ya.M. Corporatization in the system of higher education [e-resource]. URL: http://mirkin.ru/_docs/_budgetfin/_obrprog/6_4.pdf. (date of reference 28.07.2016).
12. Sekerbaeva J. Control and rule (based on the proceedings of the discussion on higher education development system at the Institute of Directors, Almaty, Head, Candidate of Pedagogics Filin S.A.) [e-resource]. URL: <http://www.and.kz/kompanii/1528-upravlyay-i-vlastvuy.html> (date of reference 25.05.2016).
13. Myrhalykov J. Corporate governance: what will it be? University becomes a social development institute, forming human capital [e-resource]. URL: <http://www.kazpravda.kz>. or 30.03.2012 г. (date of reference 23.05.2016).
14. Proceedings of the “Managing modern university” round table with participation of the President of the Singapore University of Technology Professor Tan Chin Tiong [e-resource]. URL: http://www.testent.ru/news/upravlenie_sovremennym_universitetom/2012-02-20-751 (date of reference 03.08.2016).

ИНФОРМИРОВАННОСТЬ И ГОТОВНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ Г. МОСКВЫ К НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ НА СООТВЕТСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТАНДАРТАМ

Корнилова М.В.

кандидат социологических наук, методист Центра мониторинговых исследований, младший научный сотрудник, Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы (Россия), Институт социологии РАН (Россия), 105066, Россия, г. Москва, 1-ый Басманный переулок, д.10, mmgr@mail.ru

Бобровский В.А.

кандидат социологических наук, методист Центра мониторинговых исследований, Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы (Россия), 105066, Россия, г. Москва, 1-ый Басманный переулок, д.10, bobrovskiy12@bk.ru

УДК 316.334.2:364.08

ББК 60.561.7

Цель. Оценка информированности и готовности руководителей и специалистов системы социальной защиты к прохождению добровольной сертификации для подтверждения соответствия квалификации положениям профессионального стандарта.

Методы. Проведён сравнительный анализ результатов исследований 2015 – 2016 гг. о предполагаемом внедрении независимой оценки квалификации в учреждениях системы социальной защиты населения, проанализированы оценки участников опросов в зависимости от занимаемой должности; выявлены группы респондентов наиболее/наименее готовых к внедрению профессиональных стандартов.

Научная новизна. Проанализирована динамика оценок работодателей и работников системы социальной защиты за 1 год до и непосредственно перед введением независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам. Показан комплекс организационно-кадровых мероприятий, уже проведенных в учреждениях для внедрения профессиональных стандартов в их деятельность. Выявлены общие проблемы системы социальной защиты в целом и группы риска по должностям сотрудников при введении независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам.

Результаты. На основе сравнения результатов двух аналогичных опросов сделан вывод о том, что введение оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам позволит повысить профессиональные компетенции и чувствовать себя более уверенно, как руководителям, так и специалистам системы социальной защиты населения. Большинство опрошенных не только информированы, но и готовы к оценке квалификации положениям профессионального стандарта, понимают, для чего это нужно, и видят перспективы данных нововведений в повышении собственных знаний, развития карьеры, повышения конкурентоспособности. Результаты исследования были использованы при разработке программ повышения квалификации и аттестационных мероприятий, в рамках стратегического планирования развития социальной сферы города Москвы и корректировки кадровой политики, в практической деятельности учреждений социальной защиты столицы.

Ключевые слова: профессиональные стандарты, независимая оценка квалификации, руководители, специалисты, система социальной защиты.



Корнилова М.В., Бобровский В.А.

AWARENESS AND PREPAREDNESS OF MANAGERS AND SPECIALISTS OF MOSCOW SOCIAL PROTECTION INSTITUTIONS TO THE INDEPENDENT ASSESSMENT OF QUALIFICATION FOR THE COMPLIANCE WITH PROFESSIONAL STANDARDS

Kornilova M.V.

Candidate of Social Sciences, supervisor of the Center for research monitoring, junior research fellow, Institute of further professional training of social workers (Russia), Institute of Sociology of RAS (Russia), 10, 1st Basmanny pereulok, Moscow, Russia, 105066, mmrr@mail.ru

Bobrovskiy V.A.

Candidate of Social Sciences, supervisor of Center for research monitoring, Institute of further professional training of social workers (Russia), 10, 1st Basmanny pereulok, Moscow, Russia, 105066, bobrovskiy12@bk.ru

Purpose. Assessment of awareness and readiness of managers and specialists of social protection system to pass through voluntary certification to confirm the compliance with the provisions of the professional standards.

Methods. The comparative analysis of the 2015 - 2016 research findings on the anticipated introduction of independent qualification assessment in the social protection institutions is carried out, the respondents' assessments depending on the posture are analyzed; the groups of respondents the most / least ready for the professional standards introduction are revealed.

Scientific novelty. The dynamics of employers' and of social protection workers' assessments for the period of 1 year prior to and immediately before the introduction of independent qualification assessment for compliance with professional standards is analyzed. It shows a complex of organizational and personnel activities, already carried out in institutions for the implementation of professional standards in their operation. General problems of the social protection system as a whole and risk groups by staff positions have been revealed while introducing the independent qualification assessment for compliance with professional standards.

Results. Based on the comparison of the results of two similar surveys it has been concluded that the introduction of qualification assessment for compliance with professional standards will allow for improving the professional competences and for both managers and specialists of social protection system to feel more confident. Most of the respondents are not only informed, but also willing to pass the qualification assessment by the provisions of professional standard, they understand the need and see the prospects of these innovations in their own knowledge extending, career development, competitiveness enhancement.

The findings have been used to design the professional development and certification activities programs in the framework of strategic planning of the social sphere development of the city of Moscow and the adjustment of personnel policy, and also in the practical activity of social protection institutions of the capital.

Key words: professional standards, independent qualification assessment, managers, specialists, social protection system.

Понятие независимая оценка квалификации является, прежде всего, юридическим термином, закрепленным в одноименном федеральном законе от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» и определяется как: «процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с настоящим Федеральным законом» [1].

Профессиональные стандарты [2] являются одним из основных элементов Национальной системы

профессиональных квалификаций, так как в них отражаются наиболее актуальные квалификационные требования к персоналу организации. Использование профессиональных стандартов позволяет:

Работодателям: снижать затраты на подбор кадров и проведение внутреннего обучения; эффективно улучшать/модернизировать знания, умения, навыки и компетенции работников; повышать производительность труда, улучшать качество производства (продуктов) и предоставляемых услуг для поддержания и усиления конкурентоспособности;

Работникам: определять собственные умения и навыки, необходимые для выполнения конкретных обязанностей в рамках работы по выбранной

профессии; более точно оценивать возможности и потребности в профессиональной подготовке; определять и реализовывать четкие цели и пути карьерного роста; получать рекомендации для прохождения сертификации.

Понятие профессиональный стандарт, закрепленное в ст. 195.1 Трудового Кодекса РФ, было введено Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» [3]. В числе первых (в 2013 году) профессиональные стандарты затронули деятельность работников образовательной и социальной сфер: педагогов, специалистов по социальной работе [4].

Это свидетельствует об актуальности и своевременности проведения исследования по изучению мнений руководителей и специалистов учреждений социальной защиты о системе оценки квалификаций на соответствие профессиональным стандартам.

Нормативно-правовые основы оценки квалификации. Согласно п. 5 «...разработать и представить предложения по формированию сети независимых центров сертификации квалификации, в том числе по определению механизмов аккредитации таких центров и установлению процедуры подтверждения квалификации работников», перечня поручений Президента РФ от 26 декабря 2013 г. № Пр-3050 «Об обеспечении выполнения поручений Президента России по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов 9 декабря 2013 года» [5], был подготовлен проект федерального закона «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» [6]. В июле 2016 года был принят Федеральный закон «О независимой оценке квалификации», согласно которому устанавливаются правовые основы оценки: профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам, подтверждения профессиональных квалификаций; а также, определяются: участники системы оценки квалификации и основы проведения добровольной оценки квалификации, не влекущей каких-либо обязательных последствий или требований, в том числе при приеме на работу.

Если оценка квалификации проводится по направлению работодателя, то она осуществляется за счет средств работодателя. Работник может самостоятельно за свой счет пройти оценку квалификации и предъявить работодателю результат прохождения оценки квалификации, в соответствии с которым работодатель и работник могут планировать

дальнейшее обучение и профессиональную карьеру.

В настоящее время Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям образовано 20 советов по профессиональным квалификациям.

Кроме того, по состоянию на 31 декабря 2015 года приказами Минтруда РФ утверждены 804 профессиональных стандарта, которые регулируют работу в различных сферах экономической деятельности, сформировано 49 центров оценки квалификации, в которых независимую оценку уже прошли около 5 тысяч человек.

Таким образом, созданы все правовые и организационные условия для введения системы независимой оценки квалификации в Российской Федерации. Вместе с тем, для внедрения оценки квалификаций в системе социальной защиты населения г. Москвы до сих пор не сформирован Совет по профессиональным квалификациям при Минтруде РФ. Необходимость его создания отмечалась и участниками V Всероссийского Съезда социальных работников и социальных педагогов «Социальной работе в России – 25 лет: Вчера. Сегодня. Завтра» [7], который проводился в апреле 2016 года.

Также, не созданы условия для отбора и функционирования Центра оценки квалификации, который должен быть уполномочен Советом на ведение данной деятельности, и сведения, о котором вносятся в соответствующий раздел Реестра.

Но, поскольку профессиональные стандарты Российской Федерации в соответствии с законодательством введены с 01 января 2015 года, руководителями учреждений системы социальной защиты г. Москвы за прошедший год был проведен комплекс организационно-кадровых мероприятий для внедрения профессиональных стандартов в деятельность учреждений:

Определены трудовые функции работников с учетом особенностей их деятельности;

Разработаны (переработаны) штатные расписания и должностные инструкции, произведены кадровые мероприятия по приведению должностей в соответствие с профессиональными стандартами и штатным расписанием;

Введены новые стандарты социальных услуг;

Сформирована система оплаты труда, включая новую систему нормирования труда социальных работников [8];

Проведена аттестация работников;

Организовано прохождение обучения (переподготовка, повышение квалификации) тех работников, у которых образование не соответствовало требованиям профессиональных стандартов.

Таким образом, система социальной защиты г.

Москвы все же подготовилась к следующему этапу развития Национальной системы квалификаций - введению с 01 июля 2016 года добровольной системы независимой оценки профессионального уровня руководителей и специалистов требованиям профессионального стандарта.

Для того, чтобы определить информированность и готовность руководителей и специалистов к введению данной системы Институтом дополнительного профессионального образования работников социальной сферы в феврале-марте 2016 года, было проведено количественное исследование, методом интернет-опроса.

Актуальность и новизна данного исследования заключаются, во-первых, в проблематике исследования, которое является одним из первых срезов на заданную тематику; во-вторых, в фиксации мнений сотрудников системы социальной защиты населения непосредственно перед внедрением оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам, в-третьих, в анализе возможных трудностей и проблем руководителей и специалистов учреждений еще до ее введения. Кроме того, в статье представлен и сравнительный анализ мнений руководителей и специалистов системы социальной защиты по внедрению профессиональных стандартов в 2015-2016 гг.

Генеральная и выборочная совокупности исследования. В учреждениях системы социальной защиты города Москвы занято около 33 тыс. человек. Из них: почти 10 тыс. – социальные работники, 2,5 тыс. – специалисты по социальной работе, более 1300 чел. – заведующие отделениями, более 600 чел. – руководители и их заместители, а также заведующие филиалами, 330 чел. – специалисты по работе с семьей, 116 чел. – специалисты по реабилитационной работе, психологи в социальной сфере – 28 человек. Точные данные о количестве специалистов органов опеки и попечительства в базе отсутствуют [9]. Таким образом, генеральная совокупность исследования составила почти 15 тыс. человек, а в выборочную совокупность попал почти каждый 10-ый сотрудник исследуемых групп должностей.

Организационно-методическая структура исследования. Проведение исследования, а также обработка его результатов была осуществлена структурным подразделением института - Центром мониторинговых исследований, методистами которого являются оба автора статьи. Институтом был разработан «Электронный калькулятор на соответствие профессиональным стандартам», позволяющий «провести оценку персонала на соответствие профессиональным стандартам»:

- профессиональный стандарт руководителя;

- профессиональный стандарт специалиста по социальной работе;

- профессиональный стандарт социального работника;

- профессиональный стандарт специалиста по работе с семьей [10, с.38].

Таким образом, сотрудники системы сначала отвечали на вопросы «электронного калькулятора», который подсчитывал баллы за каждый правильный ответ, а затем всем тестируемым предлагалось ответить на вопросы анкеты об информированности о профессиональных стандартах и готовности к независимой оценке квалификации. Анкета исследования заполнялась анонимно и на добровольной основе. Таким образом, выборочная совокупность была сформирована методом стихийного отбора, из числа сотрудников и руководителей, принявших участие в работе «электронного калькулятора на соответствие профессиональным стандартам». Выводы базируются на изучении мнений 900 респондентов в 2015 году, и 1674 респондентов в 2016 году.

Увеличение выборочной совокупности в 2016 году по сравнению с 2015 годом продиктовано исключительно желанием большего количества сотрудников системы социальной защиты поучаствовать в опросе, а также наличием технических возможностей для опроса непосредственно перед внедрением независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональным стандартам. Поэтому анкета исследования размещалась на сайте Института в свободном доступе и заполнялась респондентами в интерактивном режиме, что позволило значительно повысить оперативность и количество участников повторного исследования.

Важной составляющей данного исследования является возможность сравнения мнений респондентов по отдельным вопросам с результатами аналогичного блиц-опроса, проведенного в июне 2015 года.

Задачи исследования:

Определить информированность руководителей и специалистов учреждений социальной защиты населения г. Москвы о введении в Российской Федерации с 01 июля 2016 г. системы независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональным стандартам;

Оценить работники каких групп должностей более/менее готовы к прохождению добровольной сертификации.

Характеристика респондентов. Для удобства интерпретации данных, участники интернет-исследования, были объединены авторами статьи по группам:

Первую группу (34,6%) составили респонденты из числа руководящего состава: 9,9 % - руководители

и их заместители; 24,7% - заведующие отделениями; ко второй группе (49,4%) относятся: специалисты по социальной работе - 27,8%; социальные работники - 21,6%, третью группу (16,0%) составили – разнoproфильные специалисты: 5,6% - специалисты органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних; 5,3% – психологи в социальной сфере; 3,4% - специалисты по работе с семьей; 1,7% - специалисты по реабилитационной работе в социальной сфере.

Состав респондентов в 2015 году выглядел так: первую группу (34,9%) составляли: руководители и их заместители - 11,3%; заведующие отделениями - 23,6%; вторую группу (37,8%) составляли: специалисты по социальной работе - 24,1%; социальные работники - 13,7%; в третью группу (27,3%) входили: 10,4% – психологи в социальной сфере, 7,8% - специалисты по работе с семьей; 7,0% - специалисты органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних; 2,1% - специалисты по реабилитационной работе в социальной сфере.

Продолжительность трудового стажа сотрудников учреждений системы социальной защиты города Москвы, принимавших участие в опросе в 2016 году, свидетельствуют, что доля тех, кто трудится в системе от 1 года до 4 лет и от 5 до 10 лет составляет по 1/3 от общего количества опрошенных (32,4% и 33,5% соответственно). Более 10 лет работает 1/5 часть участников опроса (21,8%), а до 1 года – 12,3%.

По результатам 2015 года, 41,4% от общего числа, принимавших участие в исследовании, составляли сотрудники, имеющие стаж от 1 года до 4 лет, а практически треть (31,9%) - работающие в системе социальной защиты от 5 до 10 лет. Доля респондентов, занимающих свою должность свыше 10 лет - 15,8%, до 1 года - 10,9%.

Анализируя состав респондентов по продолжительности трудовой деятельности и занимаемой должности можно отметить, что в целом параметры выборочной совокупности 2015 и 2016 гг. достаточно схожи, что позволяет сравнивать результаты исследования между собой.

Информированность о системе независимой оценки квалификаций. Независимая оценка квалификации (сертификация квалификации) представляет собой: «установление соответствия квалификации соискателя требованиям профессионального стандарта, а в случае его отсутствия – иным квалификационным требованиям» [11, с. 8].

В целях определения уровня знаний специалистов о системе независимой оценке квалификации респондентам был задан вопрос: «Знаете ли Вы о том, что с 1 июля 2016 года в РФ вводится независимая оценка профессиональных квалификаций на

соответствие профессиональным стандартам?»

Результаты ответов свидетельствуют о том, что доля информированных респондентов составляет 79,0%, доля незнающих - 21,0%.

В 2015 году специалистами Центра мониторинговых исследований Института в рамках аналогичного опроса по теме: «Информированность руководителей и специалистов организаций социального обслуживания о профессиональных стандартах», задавался аналогичный вопрос, но касающийся выявления мнения об информированности о введении профессиональных стандартов в сфере социального обслуживания с 1 января 2015 г. Тогда уровень знаний руководителей и специалистов системы социальной защиты г. Москвы о введении профессиональных стандартов был значительно выше, чем в 2016 году. Так, абсолютное большинство (99,4%) респондентов знали о том, что с 1 января 2015 года в организациях социального обслуживания применяются профессиональные стандарты и только 0,6% ответили – «не знаю».

Рассматривая ответы респондентов на данный вопрос в разрезе должностей, можно также отметить, что большая часть специалистов, принимавших участие в опросе в 2015 году в независимости от занимаемой должности знала о введении независимой оценки квалификации. При этом, из всех принявших участие в опросе руководителей / заместителей руководителей доля информированных составляла 94%, заведующих отделением - 84,3%, специалистов по социальной работе - 81,3%, специалистов по работе с семьей - 75,4%, специалистов по реабилитационной работе - 75,0%, социальных работников - 72,4%, психологов в социальной сфере - 69,7%, специалистов органа опеки и попечительства - 55,3%.

Поскольку одними из главных критериев объективной оценки уровня квалификации специалистов являются не только их информированность и своевременность замера уровня профессиональных компетенций, но и беспристрастность оценочной деятельности, респондентов также спрашивали о том, чем, по их мнению, достигается независимость оценки квалификации.

По мнению участников опроса, независимость оценки квалификаций можно обеспечить:

Проведением оценки квалификаций в соответствии с утвержденными профессиональными стандартами - 65,6%;

Составом экспертов, которые будут оценивать уровень квалификации соискателя на соответствие профессиональным стандартам – 25,1%;

Возможностью обжалования результатов независимой оценки квалификации – 8,2%;

Вариант ответа «другое» выбрали 1,1% (или 18 человек).

В качестве расшифровки ответа в категории «другое» назывались: качественной аттестацией, а не количественной оценкой деятельности; возможной оценкой экспертами; совокупностью всех вышеперечисленных вариантов ответов на данный вопрос; тестированием в онлайн-режиме; невозможность достижения независимой оценки в принципе.

Ответы на данный вопрос в разрезе должностей распределились следующим образом:

Наибольшая доля, считающих, что независимость оценки квалификаций можно обеспечить проведением оценки квалификаций в соответствии с утвержденными профессиональными стандартами наблюдается в категории должностей руководящего состава учреждения (руководитель/зам. руководителя – 71,1%, заведующий отделением – 69,3%);

В категории специалистов - реабилитологов обращает на себя внимание выбор варианта ответа: «о составе экспертов, которые будут оценивать уровень квалификации соискателя на соответствие профессиональным стандартам». Доля значимости данного ответа для данной категории составляет 32,1%, что на 7 п.п. выше чем суммарная доля ответа всех респондентов по данному вопросу;

Среди специалистов по работе с семьей и органов опеки и попечительства достаточно высокая доля независимости оценки достигается возможностью обжалования результатов (19,3% и 18,1% соответственно), что на 10 п.п. выше чем суммарный процент по данному ответу среди всех опрошенных специалистов без детализации по должностям.

Для выявления мнений респондентов о понимании сути введения оценки квалификаций (сертификации) респондентам предлагалось ответить на вопрос: «Как Вы считаете, что лично Вам даст введение системы независимой оценки квалификаций и сертификации?».

Ответы распределились следующим образом:

почти половина опрошенных (47,8%) отметила, что это позволит им повысить профессиональные компетенции;

39,5% респондентов отметили, что позволит чувствовать себя увереннее перед работодателем и оценить свою конкурентоспособность на рынке труда;

9,1% специалистов выбрали вариант ответа «строить свою карьерную стратегию в организации»;

3,5% респондентов выбрали вариант ответа «другое».

В качестве вариантов ответа «другое» респонденты называли, как положительные, так и отрицательные моменты введения системы сертификации. Среди возможных позитивных аспектов, респонденты

отметили, что система оценки квалификации позволит: повысить самооценку, понять свои возможности и, что можно изменить в себе; добавит материальной заинтересованности; покажет, как лучше организовать рабочий процесс. В качестве возможных отрицательных последствий опрошенные отмечали, что для оценки профессиональных компетенций достаточно аттестации; прохождение оценки квалификации за счет собственных средств; добавит дополнительные неудобства: трату сил и денег, которых негде взять, а также «головную боль и стресс». Можно прогнозировать, что специалисты, выбравшие подобный вариант ответа, не готовы к реформам, происходящим в данной сфере.

Распределение ответов в разрезе по группам должностей представляет следующую картину:

Каждый 2-ой социальный работник и руководитель признались, что система сертификации позволит повысить профессиональные компетенции - 54,1% и 51,8% соответственно;

Более 2/3 специалистов по реабилитации (67,9%) и половина специалистов по работе с семьей (50,8%) отметили, что лично для них важно чувствовать себя увереннее перед работодателем и оценить свою конкурентоспособность на рынке труда;

Самый высокий показатель по варианту ответа «строить свою карьерную стратегию в организации»: каждый седьмой в группе должностей специалистов органов опеки и попечительства (13, 8%) и каждый девятый среди психологов в социальной сфере (11,2%); самый низкий – у руководителей/заместителей – 7,8%;

Каждый тринадцатый респондент (7,9%) в группе психологов в социальной сфере выбрал вариант ответа «другое» - самый высокий показатель среди групп должностей.

Анализ ответов респондентов на данный вопрос в зависимости от их стажа работы, показывает, что существенными (превышающими суммарную долю на 10 п.п.) являются ответы, тех кто проработал более 10 лет. Для каждого 2-го из этой категории работников (49,0%) важно чувствовать себя увереннее перед работодателем и оценить свою конкурентоспособность на рынке труда.

Готовность к добровольной сертификации для установления/подтверждения профессиональной квалификации. В современных условиях первостепенное значение приобретает объективное оценивание готовности человека к выполнению определенного вида трудовой деятельности (трудовой функции) с последующим официальным признанием, подтверждением в виде документа (диплома, сертификата и т.д.) вне зависимости от времени, места и формы получения образования.

Выражение готовности работников сферы

социального обслуживания населения к добровольной сертификации для установления или подтверждения профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам является интегративным показателем понимания сути происходящих перемен в стране и принимаемых государством мер по обеспечению соответствия подготовки работников требованиям развивающихся рынков труда в условиях развития общества, основанного на знаниях.

Для выявления самооценки уровня собственной профессиональной компетенции, руководителям и специалистам учреждений системы социальной защиты населения был задан вопрос: «Готовы ли Вы пройти добровольную сертификацию для подтверждения своей квалификации?»

Результаты блиц – опроса демонстрируют высокий уровень самооценки готовности специалистов к прохождению сертификации. Почти 2/3 участников опроса отметили, что они готовы пройти добровольную сертификацию для подтверждения своей квалификации - 63%. Тем не менее, чуть более 1/3 от общего количества опрошенных признались, что не готовы к подтверждению уровня своей квалификации (37%).

В блиц-опросе 2015 г. почти 3/4 респондентов (72,6%) выразили готовность пройти добровольную сертификацию для установления и (или) подтверждения соответствия квалификации работника профессиональному стандарту.

Более 1/4 части (27,4%) участников опроса ответили отрицательно на данный вопрос.

Сравнительный анализ результатов данного исследования и опроса, состоявшегося в июне 2015 года, показывает изменение готовности специалистов к добровольной сертификации, как в целом, так и в разрезе групп должностей.

В блиц-опросе 2016 г. больше всего готовность к подтверждению уровня своей квалификации демонстрирует группа должностей руководителей – 82,5%, от общего количества руководителей, принявших участие в опросе и группа специалистов - реабилитологов – 75%.

В блиц-опросе 2015 г. – в наибольшее количество респондентов, ответивших «да» также входили руководители учреждений (81,4%), при этом на втором месте были психологи в социальной сфере (80,9%), на третьем - заведующие отделениями (76,9%).

По данным блиц-опроса 2016 года в категории меньше всего (ответили «да») заинтересованных в прохождении сертификации, по-прежнему, лидируют специалисты органов опеки – 52,1% и социальные работники – 55,2%.

По результатам блиц-опроса 2015 года,

наименьшее относится к специалистам органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних (57,1%) и специалистам по реабилитационной работе в социальной сфере (63,2%). Соответственно, наибольшее количество респондентов, ответивших «нет», входит в состав группы специалистов органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних – 42,9% и специалистов по реабилитационной работе в социальной сфере - 36,8%. Данные по наименьшему количеству респондентов, ответивших «не готовы», совпадают. Как в 2015, так и 2016 гг. меньше всего «противников» прохождения сертификации наблюдается в группе руководителей учреждений – 18,6% и 17,5% соответственно.

Вместе с тем, величина данного показателя как в 2015 году, так и в 2016 году, составляет практически пятую часть от принявших участие в опросе работников, относящихся к руководящему составу.

В группу риска должностей по данному вопросу согласно данным блиц-опроса 2015 года попадали: специалисты органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних и специалисты по реабилитационной работе в социальной сфере. По результатам блиц-опроса 2016 года в группе риска должностей по-прежнему, присутствуют специалисты органов опеки и попечительства (не готовы – 47,9%), присоединилась группа социальных работников (не готовы – 44,8%) и специалистов по работе с семьей (не готовы – 42,1%).

Обращает на себя внимание, что практически по всем группам должностей, за исключением руководителей/заместителей и специалистов по реабилитационной работе, произошло снижение готовности специалистов системы к добровольной оценке квалификации/сертификации на соответствие профессиональным стандартам. Наибольший откат в значениях готовности произошел у социальных работников – на 20,4%; у заведующих отделениями и психологов в социальной сфере – на 11,2%; у специалистов по работе с семьей – на 10,7%. Таким образом, специалисты органов опеки и попечительства сохранили свои позиции, а специалисты - реабилитологи значатся в категории наиболее готовых, вместо них, по результатам 2016 года менее всего готовыми к сертификации оказались социальные работники.

Указанное свидетельствует о недостаточности информационно-разъяснительной работы, как со стороны кадровых служб Департамента и учреждений, так и со стороны руководителей учреждений.

Вместе с тем, первые результаты мониторинга, проводимого Национальным агентством развития квалификации [12] в 2014 г. в рамках проекта «Развитие системы мониторинга формирования и деятельности

центров сертификации профессиональных квалификаций», позволили получить интересную информацию. Как правило, основными инициаторами (те, кто выступает с инициативой проведения процедуры оценки и сертификации конкретных соискателей) и соискателями (тех, кто проходит процедуры оценки и сертификации) оценки квалификаций выступают работодатели (92%) и соискатели – работники (87%). Среди инициаторов проведения процедур оценки и сертификации устойчиво выделяется несколько групп. Помимо работодателей, ими являются организации, осуществляющие образовательную деятельность (2 %), а также собственно соискатели (6 %). Среди тех, кто проходит процедуры оценки и сертификации, помимо работников, присутствуют безработные граждане (2 %), выпускники учреждений профессионального образования (5%), учащиеся учреждений профессионального образования (6 %) и граждане других государств (менее 1 %).

Таким образом, и работодатели, и работники заинтересованы в оценке квалификации на соответствие профессиональным стандартам.

Это подтверждается и результатами нашего исследования, респонденты понимают, что введение данной системы позволит повысить профессиональные компетенции и чувствовать себя более уверенно. Причем о повышении профессионализма, как о результате внедрения системы оценки квалификации в половине случаев упомянули руководители и социальные работники. А для реабилитологов и специалистов по работе с семьей на первом плане уверенность перед работодателем и собственная конкурентоспособность. Общая доля информированных руководителей и специалистов системы социальной защиты населения о профессиональных стандартах в 2015 году была несколько выше, чем в 2016 году (99,4% и 79%). Но это не значит, что респонденты стали менее информированными, участники скорее стали более сдержанными в оценке своей знаний. Такая разница в ответах связана с тем, что первоначально внедрение системы оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам планировалось в 2015 году, а затем была намечена на 2016 год.

Результаты ответов об обеспечении независимости оценки квалификации показывают, что более 2/3 респондентов из группы руководящего состава (руководитель/зам. руководителя, заведующий отделением) считают, что независимость оценки квалификаций достигается ее проведением в соответствии с утвержденными проф. стандартами. Почти 1/3 специалистов - реабилитологов отметила, что независимость оценки достигается за счет участия экспертов, которые будут оценивать

уровень квалификации соискателя на соответствие профессиональным стандартам, что на 7 п.п. выше, чем суммарная доля ответа всех респондентов по данному вопросу.

Среди специалистов по работе с семьей и органов опеки и попечительства по 1/5 считают, что независимость оценки достигается возможностью обжалования результатов. Это на 10 п.п. выше, чем суммарный процент по данному ответу среди всех опрошенных специалистов без детализации по должностям.

Почти $\frac{3}{4}$ руководителей и специалистов, по результатам блиц-опроса 2015 года были готовы к прохождению добровольной сертификации для установления/подтверждения профессиональной квалификации. В 2016 году доля «готовых» несколько снизилась, но, по-прежнему, является достаточно высокой и составляет почти 2/3, от общего количество опрошенных. Меньше всего «союзников» прохождения сертификации среди социальных работников, больше всего - у руководителей.

Все вышеперечисленное позволяет сделать вывод, что в большинстве своем и руководители, и специалисты информированы и готовы к подтверждению/установлению соответствия квалификации положениям профессионального стандарта, понимают, для чего это нужно, и видят перспективы данных нововведений для повышения собственных компетенций и обретения уверенности. Это позволяет надеяться на удачное внедрение независимой оценки квалификации в управление и практику организации работы учреждений социального обслуживания населения г. Москвы.

В качестве управленческих рекомендаций по повышению информированности и готовности руководителей и специалистов системы социальной защиты к внедрению профстандартов, необходимо:

Проинформировать всех специалистов системы социальной защиты населения г. Москвы о необходимости прохождения онлайн-тестирования на соответствие профессиональным стандартам.

Провести обучающие, семинарские занятия для всех квалификационных групп сотрудников системы социальной защиты о Национальной системе квалификаций, роли и месте профессиональных стандартов и оценки профессиональных квалификаций в ее структуре.

Выложить программу «электронный калькулятор на соответствие профессиональным стандартам» не только на сайте Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы, а также распространить на сайтах учреждений системы социальной защиты населения.

Организовать электронный портал по приему вопросов о профессиональных стандартах и независимой оценке квалификации от сотрудников системы.

Разработать Порядок повышения квалификации для каждой группы должностей учреждений системы социальной защиты населения г. Москвы.

Для того, чтобы оценить, как реально «прижилась» система оценки квалификации на соответствие социальным стандартам, а также проанализировать первые итоги ее внедрения, необходимо также провести тематический социологический опрос среди руководителей и специалистов системы социального обслуживания в следующем году, который позволит сопоставить результаты до и после введения обязательной оценки квалификации работников учреждений системы социальной защиты на соответствие профессиональным стандартам.

Литература:

1. О независимой оценке квалификации: Федеральный закон от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ [электронный ресурс]. В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 02 мая 2015 г.) [электронный ресурс]. В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
3. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании»: Федеральный закон от 03 декабря 2012 г. № 236-ФЗ (в ред. от 02 мая 2015 г.) [электронный ресурс]. В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
4. Минтруд России разработал рекомендации по применению профстандартов [электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
5. Об обеспечении выполнения поручений Президента России по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов 9 декабря 2013 года: Перечень поручений Президента Российской Федерации от 26 декабря 2013 года № Пр-3050 [электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/orders/9592/> (дата обращения 25.06.2016).
6. Система мониторинга профессионально-общественной аккредитации [электронный ресурс]. URL: <http://accredpoa.ru/posts/post/index/postId/9> (дата обращения 25.06.2016).
7. V Всероссийский Съезд социальных работников и социальных педагогов «Социальной работе в России – 25 лет: Вчера. Сегодня. Завтра» [электронный ресурс]. URL: <http://ssopir.ru/175.html> (дата обращения 28.05.2016).
8. Корнилова М.В. Социальные работники о проблемах в новых условиях труда: социологический анализ // Известия Тульского Государственного Университета. Гуманитарные науки. 2016. № 3. С. 113-122.
9. Кадровая база данных АИС Института дополнительного профессионального образования работников социальной сферы [электронный ресурс]. URL: <https://soc-system.ru/> (дата обращения 25.06.2016).
10. Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификации: настольная книга для специалистов системы социального обслуживания населения в вопросах и ответах / Сост. Е.И. Холостова, Н.В. Лебедева. М.: ГАУ ИДПО ДТСЗН, 2016. 52 с.
11. Волошина И.А., Перевертайло А.С., Прянишникова О.Д. Независимая оценка и сертификация квалификаций. Сборник документов и материалов / Под общей ред. А.Н. Лейбовича. М.: НАРК; Перо, 2014.
12. Национальное агентство развития квалификаций [электронный ресурс]. URL: <http://нарк-рспп.рф/> (дата обращения 25.06.2016).

References:

1. On independent qualification assessment: Federal Law of July 3, 2016 № 238-FL [e-resource]. The document has not been published. Access from ref.-legal system "Garant".
2. The Labour Code of the Russian Federation: Federal Law of December 30, 2001 № 197-FL (as amended on May 2, 2015.) [e-resource]. The document has not been published. Access from ref.-legal system "Garant".
3. On introducing amendments to the Labor Code of the Russian Federation and Article 1 of the Federal Law "On Technical Regulation": Federal law of December 3, 2012 № 236-FL (as amended on May 2, 2015.) [e-resource]. The document has not been published. Access from ref.-legal system "Garant".
4. The Ministry of Labor of Russia has developed recommendations for the use of professional standards [e-resource]. The document has not been published. Access from ref.-legal system "Garant".
5. On the enforcement of Russian Presidential instructions following the results of the meeting on the professional standards development of December 9, 2013: A list of the RF President's instructions of December 26, 2013 № Pr-3050 [e-resource]. URL: <http://government.ru/orders/9592/> (date of reference 25.06.2016).
6. The system of professional-public accreditation monitoring [e-resource]. URL: <http://accredpoa.ru/posts/post/index/postId/9> (date of reference 25.06.2016).



Корнилова М.В., Бобровский В.А.

7. The Vth All-Russian Congress of social workers and social counselors “25 years of the social work in Russia: Yesterday. Today. Tomorrow” [e-resource]. URL: <http://ssopir.ru/175.html> (date of reference 28.05.2016).
8. Kornilova M.V. Social workers about problems in new conditions of labour: a sociological analysis // Izvestia of the Tula State University. Humanities. 2016. № 3. Pp. 113-122.
9. Personnel database AIS of Institute of additional professional education of social workers [e-resource]. URL: <https://soc-system.ru/> (date of reference 25.06.2016).
10. Professional standards and independent assessment of skills: Handbook for specialists of social service of the population in questions and answers / Comp. E.I. Kholostova, N.In. Lebedev. M.: AGENCY IDPO DDSN, 2016. 52 p.
11. Voloshina I.A., Perevertajlo A.S., Pryanishnikova O.D. Independent assessment and certification of qualifications. A collection of documents and materials / Edited by A.N. Leibovich. M.: NARK; Pero, 2014.
12. The National agency for qualifications development [e-resource]. URL: <http://нарк-рспн.пф/> (date of reference 25.06.2016).

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ НОВОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДОЙ КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ В СФЕРЕ ЗАКУПОК РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Медякова Е.М.

кандидат экономических наук, доцент кафедры международных экономических отношений, директор центра повышения квалификации Южно-Российского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 344090, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Зорге, д. 52, кв. 80, winterblackrose8@mail.ru

УДК 658.71
ББК 65.41-21

Цель. Изучение возможностей совершенствования активно формирующейся профессиональной среды в сфере публичных закупок.

Методы. В процессе исследования использовались такие методы, как статистический и ретроспективный анализ, контент-анализ научной литературы, диалектический, аналитический и балансовый методы научного познания.

Результаты и практическая значимость. Определены ключевые параметры профессиональной среды в сфере закупок, рассмотрены этапы и особенности ее развития, роль профессиональных стандартов как активной составляющей развития профессионализма в сфере закупок, выявлены некоторые пути совершенствования деятельности по реализации принципа профессионализма в публичных закупках.

Научная новизна. Обоснованы этапы эволюционного развития законодательного регулирования профессиональной среды публичных закупок, предложен ряд действий для дальнейшего последовательного развития: каскадное обучение специалистов по закупкам как комплексный программный продукт; введение особого способа закупки образовательных услуг без потерь для конкурентной среды.

Ключевые слова: публичные бюджетные закупки, государственный и муниципальный заказ, профессионализм, прокьюремент, профессиональная среда.

SPECIFIC FEATURES OF MANAGING THE NEW PROFESSIONAL ENVIRONMENT OF THE CONTRACT SYSTEM IN THE FIELD OF PROCUREMENT OF THE RUSSIAN FEDERATION

Medyakova E.M.

Candidate of Economics, Associate Professor of International Economic Relations Department, Director of the Additional Professional Training Center of the South-Russian Institute of Management – branch, the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of Russian Federation (Russia), fl. 80, 52 Zorge Str., Rostov-on-Don, Russia, 344090, winterblackrose8@mail.ru

Purpose. To study the improvement opportunities for the actively evolving professional environment in the field of public procurement.

Methods. Such methods as statistical and retrospective analysis, content analysis of scientific literature, dialectical, analytical and balance methods of scientific perception have been used in the study.

Results and practical importance. Key parameters of professional environment in the field of procurement, stages and features of its development, the role of professional standards as an active component of the professionalism development in the field of procurement have been revealed, certain ways have been identified to improve the activity for the professionalism principle implementation in public procurement.

Scientific novelty. The stages of evolutionary development of the legislative regulation of professional environment in public procurement have been justified, a number of actions for the further consecutive development have been proposed:

cascade training of procurement specialists as a complex software product; introduction of a special method of educational services procurement with no loss to the competitive environment.

Key words: public budget procurement, state and municipal order, professionalism, procurement, professional environment.

Меры, направленные на реализацию принципа профессионализма, регламентированного статьей 9 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" (далее - закон о Контрактной системе), способствовали динамичному развитию рынка образовательных услуг в сфере закупок. В соответствии с вышеозначенным принципом профессионализма заказчика, контрактная система в сфере закупок предусматривает осуществление деятельности заказчика, специализированной организации и контрольного органа в сфере закупок на профессиональной основе.

Обращаясь к сущности дефиниции «профессионал», следует отметить, что ключевыми особенностями такого специалиста является высокий уровень профессиональной деятельности, сознательное изменение и развитие себя в трудовой деятельности, индивидуальный творческий взгляд на свои трудовые функции. Под профессиональной средой контрактной системы в рамках данной статьи понимается комплекс объектов, отношений, информационных потоков, возникающих в результате осуществления субъектами профессиональной деятельности в сфере закупок.

Как можно охарактеризовать профессиональную среду в контрактной системе в настоящее время? С. В. Алиева определяет, что профессиональная среда, выступая в системе профессионального пространства определенной профессии, способствует становлению профессионала, является условием деятельностного воссоздания общей профессиональной культуры. Собственно включение в среду профессионалов требует присутствия у работника специфицированного уровня реального профессионализма в предметной области, глубокого осмысления ценностных ориентаций и менталитета профессионального сообщества, приоритетного внимания духовной ценности общества, широты и гибкости профессионального сознания и мышления, готовности к самоизменению, к быстрому ориентированию в нестандартной профессиональной ситуации, высокой внутренней мотивации к развитию профессионального сообщества [1].

В целях изучения возможностей совершенствования активно формирующейся профессиональной среды в сфере публичных закупок в Российской

Федерации автором был проведен анализ научных источников, изучающих принцип профессионализма заказчика, особенности и проблемы его реализации на современном этапе. В ходе проведения анализа литературы и структурно-функционального рассмотрения деятельности специалистов, формирующих профессиональную среду и профессиональное сообщество контрактной системы РФ, следует выделить ключевые особенности данной среды. К ним можно отнести не только достижение профессиональной успешности работниками, занятыми в сфере публичных бюджетных закупок, но и их стремление к саморазвитию, к обновлению своих знаний, а также способность осознать и передавать свой профессиональный опыт, те новые знания, умения и навыки, необходимые для качественной реализации профессиональной деятельности. Таким образом, управление развитием профессионального пространства контрактной системы должно осуществляться в совокупности с управлением нормативным (институциональным, законодательным) и психологическим и менеджеральным (с учетом теории и практики публичного управления).

Следует отметить, что к работе по реализации закупочной политики на профессиональной основе законодатель считает возможным привлекать квалифицированных специалистов, которые должны обладать теоретическими знаниями и практическими навыками в сфере закупок. Означенные в статье 9 субъекты контрактной системы принимают меры не только по поддержанию, но и по совершенствованию уровня квалификации и профессионального образования работников участников контрактной системы, занятых в сфере закупок. Статья 9 указывает и основной вариант действий - путем получения дополнительного профессионального образования в сфере закупок. И, хотя многие эксперты считают, что законодатель нелогично исключил обязательность профессиональных требований для целого ряда участников контрактной системы, большинство склонно полагать достаточным для профессиональной сферы обучение представителей заказчиков, органов контроля в сфере закупок и специалистов, предлагающих услуги сопровождения государственного и муниципального заказа [2, с. 24-26; 3, с. 49-54; 4; 5; 6, с. 99-103; 7, с. 15-20]. Прочие участники системы закупок, осознав необходимость

в дополнительном образовании и исходя из личной заинтересованности, должны самостоятельно поддерживать уровень своего профессионализма. По оценкам экспертов, анализирующих деятельность участников закупок, сложившееся закупочное законодательство генерирует спрос на тендерных посредников, разбирающихся как в нормативных требованиях, так и процессуальных, владеют знаниями об информационных возможностях контрактной системы, мерах поддержки различных хозяйствующих субъектов и ограничениях при участии. Однако предложение на рынке труда таких специалистов в настоящее время гораздо ниже спроса [8].

Положения Закона о Контрактной системе дают возможность заказчикам к постепенному переходу на новый профессиональный формат работы. Так, до 1 января 2017 года требования к работникам заказчика, непосредственно осуществляющим деятельность в рамках закупочной политики (работник контрактной службы или контрактный управляющий) позволяют наличие профессионального образования или дополнительного профессионального образования полученного ранее вступления в силу закона о контрактной системе. Кроме того, закон о Контрактной системе дает возможность заказчикам централизовать свои закупочные процедуры через создание уполномоченных органов, казенных учреждений в соответствии со статьей 26 закона о Контрактной системе. В таком случае требования к реализации закупочной политики согласно принципу профессионализма будет касаться более узкого круга работников.

Ретроспективный анализ законодательного регулирования профессиональной среды публичных бюджетных закупок позволяет выделить три ключевых этапа его эволюционного развития.

Этап активного создания среды профессионалов публичных закупок. С 2005 по 2013 годы формировался современный пласт профессиональных бюджетных закупщиков, обладающих не только профессиональным опытом, но и обязательным специальным дополнительным профессиональным образованием. Так, пункт 20 статьи 65 Федерального закона "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд" от 21.07.2005 № 94-ФЗ, обязал заказчиков и уполномоченные органы с 1 января 2009 года включать в состав комиссии по размещению заказов не менее, чем одно лицо, прошедшее обучение по программам ДПО в сфере размещения заказов для нужд заказчиков. Изначально законодатель предусматривал постепенный прирост работников с новым компетентностным багажом, поэтому та же статья предполагала, что с 1 января 2010 года должны

включаться не менее, чем два таких лица, обученных по особой образовательной программе. Однако впоследствии от данной идеи отказались, оставив норму 2009 года.

Важную роль на данном этапе сыграли информатизация общества, динамично развивающееся информационное поле, развитие электронных закупок, формирующих новые требования к профессиональным закупщикам. Стихийно создаваемые информационные сообщества представителей заказчиков и поставщиков, экспертов и активистов народного контроля, способствовали формированию новой инфраструктуры публичных закупок, прозрачности всей системы прокуратуры. В указанные периоды формируются интернет-сообщества, форумы для онлайн-обмена мнениями, организуются конференции и семинары, региональные площадки для диалога всех участников закупочной политики. С 2012 года число заинтересованных лиц пополнилось в связи со вступлением в силу Федерального закона от 18.07.2011 № 223 - ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц". Появление большой группы специалистов различных профессий, обладающих разнообразными знаниями помимо сферы закупок, позволило законодательству более динамично совершенствовать нормативно-правовую базу в данной сфере, способствовало институциональному развитию публичных закупок и минимизировало недостатки частично искусственного создания профессиональной среды [9].

Этап перехода на новый уровень профессионализма участников контрактной системы, который можно ограничить периодом 2013-2015 гг. На данном этапе в рамках мер, направленных на реализацию норм статей 9 и 38 закона о Контрактной системе, специалисты по закупкам обновляли знания для управления публичными бюджетными закупками. Общественный контроль закупочной политики, ранее формирующийся стихийно и дискретно, получает законодательное закрепление, что в достаточной степени упорядочивает данное направление. Следует отметить, что активизация общественного контроля служит весомым стимулом для осуществления публичных бюджетных закупок на профессионально высоком уровне.

Параллельно на данном этапе разработаются нормы квалификационных характеристик к участникам контрактной системы. Квалификация работника в соответствии со статьей 195.1 ТК РФ представляет собой совокупность уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. При этом характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности,

в том числе выполнения определенной трудовой функции содержатся в профессиональном стандарте. В 2013 году Правительством РФ были приняты Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов (далее – профстандарты).

В том же году, 1 сентября вступил в силу Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», регламентирующий, в том числе, общие правила реализации программ дополнительного профессионального образования, касающиеся и сферы закупок. Последнее немаловажно для заказчиков образовательных услуг, – работодателей, образовательных организаций, – поставщиков и для самих обучаемых специалистов, заинтересованных в получении качественной образовательной услуги.

Изменение законодательства в сфере образования, приведшее к снижению требований для обучающих организаций по направлению публичных закупок, повлекло ряд проблем, отмеченных в докладе Минэкономразвития РФ за 2015 год. Результаты мониторинга применения закона о Контрактной системе показали, что около 900 тысяч сотрудников заказчиков реализуют закупочную политику в рамках действующего законодательства. Как отмечает Минэкономразвития РФ, реализация нормы закона о Контрактной системе об обязательности обучения привела к зарождению «серого рынка» документов, подтверждающих прохождение профессиональной переподготовки или повышения квалификации [10].

Примечательно, что Национальный рейтинг прозрачности закупок - 2015 рассматривая качество работы заказчика, проводит сравнительный анализ показателей, отражающих, насколько ответственно заказчик относится к выполнению своих обязанностей в соответствии с законодательством о Контрактной системе, и насколько качественно оформляет документацию для проведения публичных бюджетных закупок. Так, за 2015 показатели качества выявили существенную отрицательную динамику: произошел резкий рост закупочных процедур, опубликованных с нарушениями сроков размещения с 0,48% до 11,28%, выросло также количество процедур, которые требовали разъяснения, на 6,09% [11]. Варьирование приведенных данных от положительных до резко отрицательных значений, помимо прочего, говорит о снижении уровня профессионализма и качества образования.

С 2013 года Министерством труда РФ был начат процесс формирования профстандартов с учетом профессионального мнения организаций, действующих в различных сферах применения данных профстандартов, а также органы власти и местного

самоуправления. Так, к совместной работе в качестве разработчиков стандартов в сфере закупок были привлечены Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Всероссийский профессиональный союз работников аудиторских, оценочных, экспертных и консалтинговых организаций и Междисциплинарный академический центр социальных наук «Интерцентр». Разрабатываемые стандарты ориентированы на специалистов реализующих закупочные процедуры в соответствии с законом о контрактной системе и законом №223-ФЗ.

В марте 2015 года в целях реализации единой государственной политики в области дополнительного профессионального образования специалистов в сфере публичных бюджетных закупок, повышения уровня квалификации лиц, занятых в указанной сфере, были разработаны Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в сфере закупок, целевой аудиторией которых были обозначены образовательные организации и заказчики как заказчики и работодатели.

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 г. № 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок" и Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 г. № 626н "Об утверждении профессионального стандарта «Эксперт в сфере закупок» определили не только требования к квалификации профессиональных закупщиков, но и переход к новому этапу.

Этап современной модернизации среды. В мае 2015 г. претерпел изменения Трудовой кодекс РФ. Ключевой новацией в свете рассматриваемой проблематики стала норма, определившая, что с 1 июля 2016 г. профстандарты обязательны для применения работодателями, если законодатель обяжет работодателя, а в случае отсутствия указанного требования профстандарты должны применяться работодателями в качестве базы для выявления общих требований к квалификации специалистов с оценкой особенностей выполняемых ими трудовых функций, обусловленных применяемыми на практике технологиями и принятой организацией производства и труда.

Следующий этап пройдет по факту реализации Постановления Правительства РФ от 27.06.2016 № 584, которым установлен период до 1 января 2020 года для поэтапной реализации требований профессиональных стандартов, в том числе стандарта «Специалиста в сфере закупок», на основе утвержденных указанными организациями с учетом позиции представительных органов работников планов по воплощению в жизнь

профессиональных стандартов. Документ обязателен для большинства участников публичных бюджетных закупок.

Таким образом, инфраструктура профессиональной деятельности участников контрактной системы развивается столь же динамично, как и вся система закупок, однако в настоящее время эффективность профессиональной деятельности при различных видах анализа оценивается низко. Повышению указанных показателей эффективности и мультипликации данного эффекта должен поспособствовать комплекс мер, направленных на развитие общей профессиональной среды закупщиков. Сдерживающим фактором в процессе становления современной модели профессионального развития кадров контрактной системы является формализация образовательной функции и не реализованные в полной мере возможности профессионального сопровождения. Под последними в данном контексте понимается комплекс пролонгированной помощи молодому специалисту, минимизирующий потенциальные аномалии и отклонения от оптимальной траектории реализации его профессиональной компетентной работы.

По мнению Минэкономразвития РФ, решением проблемы неквалифицированных образовательных услуг для реализации принципа профессионализма может стать периодическая аттестация работников заказчика на базе региональных аттестованных высших учебных заведений либо сертификация только тех специалистов, которые вправе принимать ключевые решения о закупках [10].

Каждый работодатель, утверждая штатное расписание и должностные инструкции специалистов, рассматривает требования к работникам и формирует паспорт профессиональной компетенции. Профстандарт «Специалист в сфере закупок» предлагает общие требования к знаниям, умениям и опыту работника и служит базой для определения соответствия квалификации специалиста. Для дальнейшего поддержания и роста профессионализма, по нашему мнению, требуется обучение и самообучение [12]. Одним из вариантов развития идеи, предложенной Минэкономразвития РФ, может стать каскадное обучение, под которым в данном случае понимается постоянный прирост объема часов, отведенных на обучение специалиста по закупкам. Для этого должен быть сформирован индивидуальный план развития специалиста, включающий поэтапное обучение, начиная от базового уровня знаний в данной сфере. Несомненно, он должен включать и ряд семинаров, тренингов, возможно видео уроков, как в рамках саморазвития, так и включенных в программу «каскада».

Указанный план развития возможен к составлению

централизованно и индивидуально каждым заказчиком. Синергетический эффект централизованного формирования подобного плана несомненно выше. Централизация формирования подобных планов как комплексный программный продукт, к примеру, могла бы выглядеть следующим образом:

- дистанционный центр тестирования входных знаний по направлению «Публичные закупки»,
- учет уровня образования (высшее, среднее профессиональное),
- учет направления специализации (экономическое, юридическое, педагогическое, медицинское и т.п.
- для формирования рекомендации по получению дополнительных знаний),
- учет стажа работы в сфере закупок, в том числе на руководящих должностях,
- учет стажа работы в бюджетной сфере (для понимания специфики бюджетных закупок, так как закупки тесно связаны с сопредельными дисциплинами бюджетного формирования и финансирования),
- учет дополнительного образования (есть, нет, есть несколько – как признак стремления к активному саморазвитию и высокая самоорганизация),
- выдача общего вектора развития специалиста на ближайшие два года,
- промежуточное тестирование по направлению «Публичные закупки» по истечению 1 года, выполнение нескольких практических задач, возможная корректировка плана развития,
- итоговое тестирование по направлению «Публичные закупки» по истечению данного периода, выполнение нескольких практических задач,
- предоставление рекомендаций для дальнейшего развития, рекомендаций для повышения в должности.

Приведенный алгоритм может рассматриваться как рекомендация для работодателя в совместной работе с образовательными организациями. С позиции работодателя как заказчика образовательных услуг в целях получения работниками реального объема знаний и умений, необходимо проведение быстрой прозрачной процедуры с учетом получения качественной образовательной услуги. Заказчики, выбирая преимущественно конкурентные способы закупок, традиционно предпочитают электронный аукцион и открытый конкурс, однако каждый из них помимо достоинств имеет и определенные недостатки. Так, электронный аукцион максимально прозрачен, быстр и конкурентен, однако не позволяет учитывать опыт образовательной организации и иные качественные характеристики, так как предметом торга служит только цена контракта. Открытый конкурс, в свою очередь, позволяет учесть опыт, но более трудозатратен и продолжителен. В качестве предложения по формированию подобного

вида закупок можно было бы рассмотреть более сложный вид электронного аукциона, учитывающий дополнительный коэффициент опыта участника в реализации программ ДПО относительно падения в цене контракта. Данный коэффициент позволил бы учесть конкурентные преимущества как новых организаций, – мобильность в формировании содержания программ ДПО и возможность существенного падения в цене при отсутствии опыта, – так и преимущества образовательных организаций с большим опытом работы, которое не может существенно упасть в цене, предварительно затратив дополнительные средства на практическое развитие своих программ ДПО и их качественную материальную и техническую реализацию. При автоматическом расчете указанного коэффициента в процессе торгов, все участники смогут получать информацию в режиме реального времени и корректировать свою текущую ценовую политику. Закон о контрактной системе содержит уже иной сложный вид конкурентной процедуры – при необходимости заключения энергосервисного контракта, однако предлагаемый в данной статье вариант законодательно пока не рассматривался. В случае положительного решения о его внедрении, данный вариант должен быть предусмотрен не только законодательно, но и технически, всеми электронными площадками, реализующими торги для бюджетных закупок продукции.

Подводя итог вышесказанному, отметим, что за последние десятилетия сформировалось определенная «прослойка» профессионалов публичных закупок, получила развитие инфраструктура профессиональной среды закупщиков, законодательно закреплён принцип профессионализма ряда участников данной сферы. Принятие профессиональных стандартов в сфере закупок явилось ключевой вехой последующего качественного развития профессиональной среды отечественной контрактной системы, эффективная реализация которых позволит решить не только кадровые вопросы заказчиков и поставщиков, но и поднимет качество реализации закупочной политики в целом.

Литература:

1. Алиева С.В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: состояние и условия инновационной трансформации: на материалах Южного федерального округа: диссертация на соискание ученой степени доктора социологических наук. Ростов-на-Дону, 2007. 334 с.
2. Борисова Е.Р. Профессионализм заказчика – базовый принцип контрактной системы государственных закупок // Вестник Российского университета кооперации. 2016. № 2 (24). С. 24-26.
3. Полбицына Л.Г. Профессионализм заказчика как необходимое условие оптимизации государственных и муниципальных закупок // Муниципалитет: экономика и управление. 2015. № 1 (10). С. 49-54.
4. Гладилина И.П. Управленческая компетентность в структуре профессионализма заказчика // Фундаментальные исследования. 2015. №2.
5. Попова Е.А., Золочевская Е.Ю., Медякова Е.М., Морозова А.И., Крестьянинова Е.Н., Кривошеева Т.Д. Современный инструментарий управления закупками в контрактной системе: коллективная монография. Ростов-на-Дону: Проф-пресс, 2015. 232 с.
6. Переверзева А.А. Профессионализм заказчика как условие оптимизации государственных и муниципальных закупок // Политическое управление: научный информационно-образовательный электронный журнал. 2013. № 2 (05). С. 99-103.
7. Дараган В.В. Уголовная ответственность за нарушения законодательства в сфере государственных закупок как социально обусловленная необходимость // Уголовное право в эволюционирующем обществе: проблемы и перспективы / Под ред. Гребенькова А.А. Курск, 2014. С. 15-20.
8. Баранникова Е. Рынок труда в закупках: спрос и предложение [электронный ресурс] // Аукционный вестник. 2016. № 304. URL: http://auctionvestnik.ru/pdf/AV_304.pdf (дата обращения 13.09.2016).
9. Медякова Е.М. К вопросу о профессионализации субъектов контрактной системы. Зарубежный опыт в области управления закупками // Контрактная система: итоги работы и направления совершенствования. Сборник статей IV международной научно-практической конференции / Южно-Российский институт управления - филиал РАНХиГС. Ростов-на-Дону: ПрофПресс, 2014. С. 45-53.
10. Доклад о результатах мониторинга применения Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» в 2015 году [электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/minec/about/structure/depfs/44/20160217> (дата обращения 13.09.2016).
11. Национальный рейтинг прозрачности закупок 2015 [электронный ресурс]. URL: http://nrpz.ru/raiting_2015.html#content-inner (дата обращения 13.09.2016).
12. Медякова Е.М. Особенности трансформации контрактной системы в условиях экономической интеграции // Трансформация закупочной системы и современное публичное управление. Сборник статей международной научно-практической конференции /

Южно-Российский институт управления - филиал РАНХиГС. Ростов-на-Дону: АкадемЛит, 2015.

References:

1. Aliyeva S.V. The professional culture of the public and municipal employees: the status and conditions of innovative transformation: materials of the Southern Federal District: dissertation for the degree of Doctor of Social Sciences. Rostov-on-Don, 2007. 334 p.
2. Borisova E.R. The professionalism of the customer - the basic principle of the contract system in public procurement // Vestnik Rossiiskogo universiteta kooperatsii. 2016. № 2 (24). Pp. 24-26.
3. Polbitsyna L.G. The professionalism of the customer as a necessary requirement for the public procurement optimization // Municipalitet: ekonomika i upravlenie. 2015. № 1 (10). Pp. 49-54.
4. Gladilina I.P. Managerial competence in the structure of customer's professionalism // Fundamentalnye issledovaniya. 2015. № 2.
5. Popova E.A., Zolochevskaya E.Yu., Medyakova E.M., Morozova A.I., Krestyaninova E.N., Krivosheeva T.D. Modern tools of procurement management in contract system: collective monograph. Rostov-on-Don: Profpress, 2015. 232 p.
6. Pereverzev A.A. The professionalism of the customer as a condition of the public and municipal procurement optimization // Political management: scientific informational and educational e-journal. 2013. №2 (05). Pp. 99-103.
7. Daragan V.V. Criminal liability for violations of legislation on public procurement as a socially conditioned necessity // Criminal law in the evolving society: problems and prospects / ed. by Grebenkov A.A. Kursk, 2014. Pp. 15-20.
8. Barannikova E. Labor market in procurement: supply and demand [e-resource] // Auktsionnyi vestnik. 2016. № 304. URL: http://auctionvestnik.ru/pdf/AV_304.pdf (date of reference 13.09.2016).
9. Medyakova E.M. On the issue of professionalization of the subjects of contract system. Foreign practice in the field of procurement management // Contract system: performance results and improvement trends. Collection of articles of the IV International scientific-practical conference / South-Russian Institute of Management – branch of RANEPa. Rostov-on-Don: ProfPress, 2014. Pp. 45-53.
10. Report on the results of monitoring the application of the Federal Law of April 5, 2013 № 44-FL "On contract system in the procurement of goods, works and services for public and municipal needs" in 2015 [e-resource]. URL: <http://economy.gov.ru/minrec/about/structure/depfks/44/20160217>(date of reference 13.09.2016).
11. The National Procurement Transparency Rating 2015 [electronic resource]. URL: http://nprp.ru/rait-ing_2015.html#content-inner (date of reference 13.09.2016).
12. Medyakova E.M. Specifics of the contract system transformation in conditions of economic integration // Transformation of procurement system and modern public administration. Collection of articles of the international scientific-practical conference / South-Russian Institute of Management - branch of RANEPa. Rostov-on-Don: AkademLit, 2015.



МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

ДИХОТОМИЯ РЫНОЧНЫХ И УКОРЕНЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ СВЯЗЕЙ КАК ФАКТОР ОБРАЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КЛАСТЕРНО-СЕТЕВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Чупров К.К.

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления, Российский государственный гуманитарный университет (Россия), 125222, Россия, г. Москва, ул. Генерала Белобородова, д.18, кв. 358, chuprov_s@mail.ru

УДК 332.1(1-3)

ББК 65.04-133

Цель. Идентификация особенностей влияния рыночных (свободных) и укорененных социальных связей на образование и развитие эксплицитных и латентных кластерно-сетевых организаций в региональной экономике.

Методы. Для обоснования выдвинутых в статье гипотез проведен детальный анализ опубликованных российских и зарубежных исследований, литературных источников. Обзор литературы по настоящей теме позволил сформулировать выводы о значимости укорененных и рыночных связей при образовании и развитии кластерно-сетевых организаций в региональной экономике.

Результаты. Выявлены закономерности роста интеграционных явлений в экономике региона, связанных с доминированием укорененных или рыночных социальных связей. Установлена степень влияния укорененности социальных связей между фирмами, расположенными в одном регионе на их экономический рост.

Научная новизна. Предложена новая форма организации – «кластерно-сетевая организация». Классифицированы социальные связи, относящиеся к факторам образования кластерно-сетевых организаций. Предложен подход к идентификации кластерно-сетевых организаций, включающий социологические и культурно-исторические методы исследования. Выявлена степень влияния укорененных и рыночных социальных связей на процессы образования кластерно-сетевых организаций.

Ключевые слова: укорененные социальные связи, рыночные социальные связи, кластеры, сетевая организация.

THE DICHOTOMY OF MARKET AND EMBEDDED SOCIAL RELATIONS AS A FACTOR OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF CLUSTER-NETWORK ORGANIZATIONS

Chuprov K.K.

Candidate of Economics, Associate Professor, Assistant Professor of Management Department, Russian State University for the Humanities (Russia), fl. 358, 18 Generala Beloborodova str., Moscow, Russia, 125222, chuprov_s@mail.ru

Purpose. Identification of specific features affecting the market (free) and embedded social relations on the formation and development of the explicit and latent cluster-network organizations in the regional economy.

Methods. To justify the hypotheses, provided in the article, a detailed analysis of the published Russian and foreign research and literature sources has been carried out. The review of the literature on this topic allowed formulating conclusions about the significance of the embedded and market relations in the formation and development of cluster-network organizations in the regional economy.

Results. The regularities of the integration effects growth in the regional economy connected with the dominance of embedded or market social relations are revealed. The degree of influence of the social embeddedness of relations between firms located in the same region on their economic growth is identified.

Scientific novelty. A new form of organization – “cluster-network organization” is proposed. Social relations referring to the factors of the cluster-network organizations formation are classified. An approach to identify the cluster-network organizations, including the sociological, cultural and historical research methods is provided. The degree of influence of the embedded and market social relations on the cluster-network organization formation is revealed.

Key words: embedded social relations, market social relations, clusters, network organization.

Большую часть первой половины XX в. исследователи теории организации концентрировались на таких формах организаций, как иерархии и рынки. Иерархии и рынки выступают в качестве противоположных форм, между которыми находятся смешанные формы далекие от идеала. К концу XX века растущее понимание недостатков иерархий и рынков привело исследователей к более подробному изучению промежуточных форм. Тогда и появилась концепция сети как третьего типа организационной структуры.

Развитие сетевых организаций началось в 1980-х годах, когда международная конкуренция и быстрые технологические изменения вызвали масштабную реструктуризацию во всех отраслях. В рамках общей тенденции к дезинтеграции руководители экспериментировали с различными организационными структурами. Вместо того чтобы использовать оперативные календарные планы и передачу информации о ценах для координации деятельности внутренних подразделений, они обратились к контрактам и другим соглашениям для объединения внешних компонентов в различные типы сетевых структур.

Сетевые организации отличаются от организаций других типов рядом признаков. Во-первых, фирмы, использующие старые организационные структуры, предпочитают располагать всеми ресурсами, необходимыми для производства определенной продукции или услуг. В противоположность этому многие сетевые организации используют общие активы нескольких фирм, расположенные в различных звеньях ценностной цепи.

Во-вторых, сетевые организации больше полагаются на рыночные механизмы, чем на административные формы управления потоками ресурсов. Однако эти механизмы – не просто взаимоотношения независимых хозяйствующих субъектов. На самом деле различные компоненты сети обмениваются информацией, кооперируются друг с другом, поставляют продукцию для того, чтобы удерживать определенное место в ценностной цепи.

В-третьих, хотя подрядные сетевые организации

были частным явлением, многие недавно разработанные сети предполагают более действенную и заинтересованную роль участников совместных проектов. Как показывает опыт, такое добровольное активное поведение участников не только улучшает конечные результаты, но и способствует выполнению контрактных обязательств.

В-четвертых, сети представляют собой объединение организаций, основанное на кооперации и взаимном владении акциями участников группы – производителей, поставщиков, торговых и финансовых компаний.

Так как представленное ниже исследование научных источников и литературы требует от нас выдвижения ряда гипотез, касающихся кластерно-сетевой формы организации, каждая из формулируемых нами далее гипотез исследования будет сопровождаться нижеприводимым объяснением, цель которого обосновать верность предположения либо опровергнуть, предоставив некоторый набор доказательств теоретического или эмпирического характера. Позволим выступить с первой гипотезой: гипотеза 1 - между сотрудниками фирм, расположенных в одном муниципальном образовании, существуют укорененные связи, сформированные благодаря взаимному доверию, совместному разрешению проблем, обмену информацией. Сетевые структуры состоят из множества участников, формально разрозненных, но зависящих друг от друга из-за ключевых ресурсов, и, поэтому, создающих долгосрочное взаимодействие с целью обмена ими. С одной стороны, сетевые структуры отличаются от иерархий, поскольку чаще всего они не предполагают наличие властного центра, выступающего арбитром в конфликтах между участниками. С другой стороны, они отличаются от рынков тем, что в рамках сетей участники вступают в повторяющиеся долгосрочные взаимоотношения, основой которых чаще являются доверие и дипломатия.

Именно доверие позволяет участникам строить и поддерживать взаимовыгодные связи и торговые отношения. Впрочем, доверие не возникает ниоткуда, скорее участники в рамках сети учатся доверять

друг другу именно потому, что они вступают в повторяющиеся взаимовыгодные отношения. По мере того как участники воспринимают себя как часть сети, они начинают доверять друг другу и верят, что ни один член сети не будет действовать оппортунистически, что может навредить всей организации. Таким образом, в определенном смысле сети устанавливаются и укрепляются через постепенно улучшающуюся деловую репутацию. Участники вначале взаимодействуют для получения взаимной выгоды. Постепенно они устанавливают более тесные отношения и начинают друг другу доверять. Доверие упрощает их взаимодействие при последующих обменах. Они, в свою очередь, увеличивают доверие и, следовательно, укрепляют сеть. Более того, постоянное повышение деловой репутации зачастую приводит к тому, что участники сети начинают целенаправленно взаимодействовать с целью укрепления взаимоотношений. Когда стороны сталкиваются с разногласиями или неудачами, участники сетевой структуры пытаются преодолеть их, а не просто разрывают связи друг с другом.

Следующая гипотеза, которую мы хотели бы ниже выдвинуть формулируется нами следующим образом: гипотеза 2 - существуют фирмы, которые для осуществления совместной производственной деятельности осознанно приняли решение о совместном размещении своих офисов (производств) на территории одного муниципального образования. Укорененность связей между фирмами, расположенными в одном муниципальном образовании определяется исключительно их совместной производственной деятельностью. Чем более интенсивны связи между фирмами в рамках совместной производственной деятельности, тем, скорее всего, можно утверждать, что такие фирмы осуществляют стратегию партнерства для создания территориального кластера. Одной из ключевых характеристик любой сети является взаимозависимость ее участников, степень их взаимозависимости может различаться. Сети являются в большей степени кооперативными, если участники имеют примерно одинаковое количество ресурсов. Они представляют собой самоуправляющиеся объединения. Напротив, в случае если один из участников имеет большее количество ресурсов и играет достаточно значимую роль в сети, зачастую подобные сети управляются в основном ведущим участником. Возможен и другой сценарий, при котором независимый участник, например контролирующий орган, осуществляет контроль над сетью. Функция регулирования в данном случае ложится на участника, находящегося за пределами сетевой организации.

Следующая на очереди гипотеза 3, которую мы

выдвигаем, связана с тем, что укорененные связи между сотрудниками фирм устанавливают особые личные отношения доверия и уважения, которые способствуют тому, что партнеры способны прощать ошибки сотрудников. Личные отношения между сотрудниками фирм создаются сильными деловыми связями. Сотрудники фирмы, которые поддерживают сильные укорененные связи с сотрудниками других фирм, склонны скорее доверять своим партнерам, чем сомневаться в их порядочности. Это касается, прежде всего, деловой стороны их взаимоотношений. Такая культура доверия пронизывает все аспекты деловой активности подобных фирм. Доверие распространяется не только на уже существующие связи, но и на все новые. Культура доверия во взаимоотношениях между сотрудниками фирм, расположенных в одном муниципальном образовании, основывается не на их территориальной близости, а на опыте деловых контактов, которые основаны на личных отношениях между индивидами. Доверительные личные отношения между сотрудниками фирм больше способствуют росту экономической эффективности партнерства, чем формальные деловые контакты. Интенсивность практического доказательства такого взаимовыгодного партнерства приводит к установлению укорененных связей между сотрудниками фирм. Такие же доверительные отношения проецируются сотрудниками фирм на все новые контракты и связи с сотрудниками своих новых партнеров. Таким образом, укорененные сильные связи способствуют формированию культуры доверия в межфирменном взаимодействии. Исследователи теории организации в основном соглашались с тем, что сети по существу более кооперативны и эгалитарны, чем рынки и иерархии. Сети заменяют рыночную конкуренцию доверием и сотрудничеством, участники взаимодействуют добровольно с целью получения взаимной выгоды. Сеть заменяет иерархическую цепь управления, характерную для иерархий, на более «плоскую». Вне зависимости от того, выступают участниками люди или организации, они занимают более или менее равные позиции в сети и находятся в прямой зависимости друг от друга.

Рыночные агенты зачастую склонны скрыть крайне важную информацию, поскольку считают, что она может дать преимущество их конкурентам. В сетях же участники доверяют друг другу и, поэтому, свободно делятся необходимой информацией. В иерархиях информация, которая существует на более высоких уровнях, может слишком медленно перемещаться на нижние уровни, где в ней крайне нуждаются. В сетях в то же время может существовать меньше правил и процедур, ограничивающих распространение информации. В частности, сети часто используются

для преодоления организационных и концептуальных границ: они предоставляют возможность различным субъектам объединяться для решения проблем, выходящих за рамки компетенции каждого отдельно взятого органа.

Следующие гипотезы мы хотели бы обсудить более подробно и постараться найти им подтверждение или опровержение в опубликованных научных исследованиях:

гипотеза 4 - межличностные отношения сотрудников фирм могут осуществляться на разных уровнях иерархии структуры управления.

гипотеза 5 - сотрудники фирм, расположенных в том же муниципальном образовании и осуществляющих аналогичный вид экономической деятельности поддерживают между собой исключительно деловые отношения.

Поскольку сети обеспечивают поток информации, они весьма полезны для мобилизации участников. С этой точки зрения сети позволяют участникам устанавливать новые контакты с другими участниками, тем самым создавая неформальные связи. Далее подобные связи приводят к тому, что все участники приспосабливаются друг к другу и учатся друг у друга, что может привести к их трансформации и расширению сети. Также сети предоставляют участникам независимость от централизованного контроля и свободу экспериментировать и создавать инновации.

Следующие гипотезы, которые мы хотели бы ниже выдвинуть сформулированы следующим образом:

гипотеза 6 - предоставление особых условий для сотрудничающих с фирмой деловых партнеров в основном затрагивает выполнение фирмой заказов для ограниченного числа таких производителей.

гипотеза 7 - фирмы-производители и фирмы-поставщики, образующие кластерную территориальную сеть фирм, расположенных в одном муниципальном образовании, используют в большей степени укорененные связи.

Несмотря на наличие преимуществ сетевых структур, они также обладают рядом недостатков. Одно из направлений критики заключается в том, что сети недостаточно стабильны. Доверие не гарантирует того, что все участники откажутся от оппортунистического поведения. Когда участники способны получить большую выгоду от нарушения норм и отношений в рамках сети, чем от следования им, это подвергает их огромному соблазну. Более того, в рамках неформальной структуры большинства сетей, в случае если один участник поведет себя оппортунистически, другие участники не смогут обратиться к вышестоящей инстанции или договору, обеспечиваемому судебной защитой.

Другое направление критики заключается в том, что сложность сетевой структуры приводит к отсутствию гибкости из-за того, что изменение в структуре сети зависит от согласия всех ее участников. Поскольку все участники взаимозависимы, отдельно взятый участник не может в одиночку изменить устоявшуюся структуру. Более того, поскольку каждый участник зависит от остальных, отдельные участники могут столкнуться с трудностями даже при изменении собственной стратегии. Сложность сетей разрушает координацию и контроль. Многие сети не имеют управляющего центра, поэтому они могут быть крайне фрагментированными.

Далее мы выдвигаем еще одну гипотезу исследования, суть которой представлена ниже: гипотеза 8 - основные возможности установления новых социальных отношений между сотрудниками разных фирм, расположенных в одном муниципальном образовании, предоставляют, в большей степени, случайные рыночные связи. Слабые социальные связи, существующие между сотрудниками фирм, расположенных в одном муниципальном образовании, способствуют созданию укорененных социальных отношений и, как следствие, могут стать причиной формирования кластерно-сетевых организаций. Слабые социальные связи между индивидами одной социальной сети образуют обособленную латентную клику, которая может содержать в себе отдельные проявления сильных социальных связей на уровне социальных «мостов». Такие клики являются основой для образования устойчивых деловых связей между фирмами одного муниципального образования. А уже сама устойчивая социальная связь является причиной особых укорененных социальных отношений между разными социальными кликами. Когда фирмы поддерживают случайные связи, модели их взаимодействия порождают структуру, подобную рыночной, когда же отношения между ними строятся на укорененных связях, логика их взаимодействий порождает сети [18, с. 301]. Если сравнить степень укорененности у территориально-производственного комплекса и у кластера организаций, то первый обладает большей укорененностью связей, т.к. взаимодействие предприятий строится вокруг одной цепи добавленной стоимости, а значит, является сетью. В противоположность этому кластер предприятий строится на менее укорененных связях между членами, т.к. внутренние взаимоотношения носят не столько производственный характер, а знаниевый и инновационно ориентированный обмен, и предприятия жестко не интегрированы в единую цепь добавления стоимости. Следует здесь упомянуть М. Грановеттера [22, с. 32], который утверждал, что анализ процессов в межличностных сетях позволяет

наилучшим образом навести мосты между макро- и микроуровнями. На его взгляд, сила связи – это комбинация продолжительности, эмоциональной интенсивности, близости, или взаимного доверия, и реципрокных услуг, которые характеризуют данную связь.

Слабые связи играют значимую роль в создании социальной сплоченности и мобильности отношений. Подобная мобильность формирует развитые структуры слабых связей-мостов между более плотными кластерами, каждый из которых представляет собой реально функционирующую в определенном месте сеть. Таким образом, связи, которые возникают между социальными сетями, объединенными в кластеры, способны сформировать кластерно-сетевую региональную или межрегиональную организацию. Основной тезис, выдвигаемый М. Грановеттером, состоит в том, что «в среднем вероятность успешной передачи ресурса сильнее пострадает от удаления слабой связи, чем от удаления сильной» [22, с. 37]. По его мнению, «значимость слабых связей заключается в том, что те из них, которые являются локальными мостами, создают больше путей» [22, с. 36]. Эти пути более короткие для перемещения ресурсов и информации. Ресурс попадет к большему количеству людей и пройдет более длинную социальную дистанцию при следовании через слабые связи, чем через сильные. Грановеттер полагал, что «положение индивидов с большим количеством слабых связей наиболее способствует распространению таких проблемных инноваций, поскольку некоторые из этих связей являются локальными мостами» [22, с. 38]. Грановеттер утверждал, что «если разделить сеть субъекта на сектор, состоящий из сильных и не являющихся мостами слабых связей, с одной стороны, и сектор, состоящий из слабых связей-мостов, с другой, то можно работать в обоих направлениях. Косвенные контакты обычно достигаются через связи из второго сектора» [22, с. 41]. Такие связи важны не только для возможностей субъекта манипулировать сетями, но также и потому, что они являются каналами, по которым к субъекту попадают социально удаленные от него идеи, влияние или информация.

Следующая гипотеза исследования, сформулирована нами так:

гипотеза 9 - предоставление особых условий партнерам фирмы, располагающейся в одном с партнерами муниципальном образовании, свидетельствует о наличии между ними укорененных связей. Укорененные связи между сотрудниками фирм устанавливают особые личные отношения доверия и уважения, которые способствуют тому, что партнеры способны прощать ошибки сотрудников. Личные отношения между сотрудниками фирм

создаются сильными деловыми связями. Сотрудники фирмы, которые поддерживают укорененные связи с сотрудниками других фирм, склонны скорее доверять своим партнерам, чем сомневаться в их порядочности. Это касается, прежде всего, деловой стороны их взаимоотношений. Такая культура доверия пронизывает все аспекты деловых отношений. Доверие распространяется не только на уже существующие связи, но и на вновь образуемые. Культура доверия во взаимоотношениях между сотрудниками фирм, расположенных в одном муниципальном образовании, основывается не на близости их совместного территориального размещения, а на опыте деловых контактов, которые основаны на личных отношениях между индивидами. Доверительные личные отношения между сотрудниками фирм больше способствуют росту экономической эффективности партнерства, чем формальные деловые контакты. Такое взаимовыгодное партнерство приводит к установлению укорененных связей между сотрудниками фирм. Такие же доверительные отношения проецируются сотрудниками фирм на все новые контракты и связи с сотрудниками своих новых партнеров.

Сетевая форма организации может быть охарактеризована длительными отношениями, определенными этическими и ценностно-ориентированными положениями со стороны участников экономических отношений. Природа длительных устойчивых экономических отношений между агентами рынка, по мнению Р. Дора [5, с. 76], предопределяется «духом гудвила» (т.е. тем, что мы можем обнаружить в человеческих взаимоотношениях, имеющих черты взаимного доверия и уважения). При таких отношениях покупатель будет стараться взаимодействовать с поставщиком, обращая его внимание на недостатки и особенности, и не будет просто менять каждый раз поставщика на нового. Покупатель и поставщик будут стараться осуществлять инвестиции в поддержку специфических отношений без заключения специальных контрактов (т.е. без легитимации положений, связанных с отношениями доверия), защищающих такие отношения. Это происходит потому, что одна сторона отношений ожидает, что другая не будет использовать доверие в оппортунистических целях. Пауэлл, в частности, утверждал [18 с. 312], что норма взаимности является направляющим принципом, лежащим в основе сетевой формы организации.

Следующие гипотезы, которые мы собираемся ниже выдвинуть и далее обосновать сформулированы нами так:

гипотеза 10 - каждая фирма определенного вида экономической деятельности должна иметь одного или нескольких партнеров, размещенных совместно на

территории одного муниципального образования или административного округа, с которыми поддерживает как деловые, так и социальные связи.

гипотеза 11 - фирма может поддерживать исключительно социальные связи с другими фирмами того же региона и осуществляющими аналогичный вид экономической деятельности.

В качестве доказательства верности выдвинутых выше гипотез заслуживает внимания исследование, проведенное Стюартом [21, с. 54]. Изучив межорганизационные сети частных биотехнологических фирм, он пришел к выводу, что аффилированные отношения с ближайшими по альянсу партнерами увеличивают рыночную стоимость биотехнологической фирмы. Близость и наличие связей с другими зрелыми фирмами сети дает некоторые преимущества молодым фирмам: во-первых, такая связь повышает кредитное доверие для молодой фирмы, а также позволяет приблизиться к каналам движения ресурсов. Но, если допустить, что такие связи для молодой фирмы играют роль каналов к необходимым ресурсам, то эффект от такой близости с зрелыми фирмами будет снижаться как для молодых, так и более старших фирм сети: они будут приобретать одинаковые преимущества от доступа к ресурсам. Старк [20, с. 1007], изучив деятельность сетевых образований в Венгрии, пришел к выводу о том, что активы, а также ответственность фирм сети перераспределены внутри нее таким образом, что сама сетевая структура является подобием хеджирования против неопределенностей в политической и экономической среде. Старк предположил, что статусность и легитимизация внутри сети приобретаются не близостью к отдельным ее участникам, а благодаря перераспределению прав и ответственности, а также активов внутри сети в соответствии с многообразием и спецификой социально-политического и социально-экономического порядка. В свою очередь, Баум и Оливер [2, с. 551] пришли к выводу о том, что связь с легитимным участником вне организационной популяции сети помогает институционализировать саму популяцию как целое образование. Маркусен и др. выдвинули идею [12, с. 96], что предпринимательские сети образуются чаще в границах района, а не межрайонно. Однако, Лок выступил с противным мнением [11, с. 24], что все большее число предпринимательских сетей возникает между промышленными районами и государственными границами.

Гертлер [8, с. 12] назвал причины успешных взаимоотношений между производителями и потребителями технологической продукции (средств производства) за счет трех типов «близости»: 1. Географическая близость (территориальная близость организаций); 2. Организационная близость

(сотрудничество, взаимодействия, совместное обучение и общее рабочее пространство); 3. Культурная близость (общие ценности, язык общения, схемы коммуникаций, обычаи, схожие институты и социальные нормы).

В кластерно-сетевой форме организации сталкиваются две культуры: инновационная (культура долгосрочных отношений, адхократии) и традиционная (иерархическая, клановая). Достижение конгруэнтности двух культур важный шаг в формировании кластерно-сетевой формы организации. Вот почему специально акцентируем внимание на культурном аспекте, говоря о потенциале развития кластерно-сетевой формы организации. Таким образом, мы сразу же обрисовываем контуры базиса, на котором «взращивается» кластерно-сетевая организация. Интеграция двух социальных групп, являющихся адептами двух разных культур, вторая задача в формировании стратегически устойчивой кластерно-сетевой организации. При этом, отсутствие конгруэнтности, взаимная ригидность ценностно-нормативной структуры двух культур, готовит почву для дезинтеграционных процессов в кластерно-сетевой организации. Географическая близость оказывает положительное влияние при внедрении инноваций на любые организации, но особенно на малый бизнес. Гертлер полагал [8 с. 13], что большое «расстояние» между фирмами (культурное, географическое или организационное) снижает эффективность внедрения инноваций. Различия в социальной среде больше оказывает отрицательного эффекта на инновации, чем иные типы различий. В то же время, институты и правовая система относится к важнейшим факторам, сокращающим различия организационных моделей, и приводят к росту эффективности инноваций. В итоге, увеличение «расстояния» между фирмами приводит к росту издержек на инновации.

По мнению Лэма, «различия глубоко встроены в контрастирующие национальные системы профессиональных компетенций, рынка труда и структуры профессий» [10, с. 36], а также нет доказательства того, что две организации – партнеры, невзирая на долголетнее сотрудничество, станут схожи по своим организационным формам или компетенциям. Наоборот, две организации со временем становятся более дивергентными в своих базовых и дополнительных возможностях.

Файн и другие ввел понятие «электронная близость» [7, с. 11], которая означает «форму и интенсивность электронных коммуникаций между рыночными агентами». Они указывали на то, что «электронная близость может быть субституту, как для географической, так и для организационной близости».

Выдвижение следующей гипотезы играет принципиально важную роль в доказательстве значения совместного размещения фирм: гипотеза 12 - от вхождения в сеть с фирмами, расположенными в том же муниципальном образовании, сотрудники не получают никаких преимуществ и наоборот скорее такое сотрудничество наносит вред возможностям межличностного взаимодействия и неформальной коммуникации вне рамок деловых контактов. В отличие от экономистов, также исследовавших феномен снижения транзакционных издержек в рамках сетевых организаций, социологи предложили иную трактовку их планомерного снижения в сетях. Они полагали, что этому способствуют более тесные и доверительные отношения, чем контрактные условия. К преимуществам сетевой формы организации нужно отнести: качество социальных отношений между участниками; адаптивность субъектов сети к внешним изменениям; повышенная коммуникационная активность в сети, создающая большую внутреннюю скоординированность между участниками.

По мнению Пфеффера и Новак [15, с. 401], неопределенность относительно действий конкурентов способна снизить сетевая форма организации. Перроу [14, с. 356] выявил несколько социальных выгод, связанных с образованием сетей из малых фирм. Он отмечал, что сеть из малых фирм представляет индивидам больше автономии, ведет к меньшему неравенству при перераспределении благ, а также усиливает ощущение сообщества. Пауэлл и Брантли пришли к выводу [19, с. 370], что сетевые организации способствуют более скорейшему проникновению знаний.

Следующие на очереди гипотезы, которые мы выдвигаем, непосредственно связаны с первопричинами образования сетевых организаций. Итак, гипотеза 13 - сотрудники фирм, осуществляющих схожий вид экономической деятельности и расположенных в одном регионе, поддерживают между собой межличностные отношения, которые могут не быть связаны с непосредственной деятельностью фирм. В результате совместной работы с фирмами, расположенными в том же муниципальном образовании, сотрудники, прежде всего, создают надежное и взаимовыгодное межличностное взаимодействие и менее всего ориентированы на совместную разработку технических регламентов (стандартов) или осуществление совместных лоббистских действий в органах государственной власти. Между сотрудниками фирм, расположенных в одном муниципальном образовании, существуют укорененные связи, сформированные благодаря взаимному доверию и совместному разрешению проблем. Спрос на компетенции провоцирует

образование альянсов с более продвинутыми фирмами. Хэмел выдвинул предположение [9, с. 90] относительно образования альянсов и союзов для приобретения знаний и компетенций от фирм, которые их могут предоставить. Козн и Левинталь предположили [4], что образующие альянс фирмы предпочтут совместное использование технологий, которые являются схожими по эволюции. Бейкер [1, с. 601-613] попытался дать ответ на вопрос о том, что определяет предрасположенность экономических агентов к выбору сетевой формы управления. Изучив отношения между инвестиционными банками и их корпоративными клиентами, он вывел три типа интерфейса:

1. отношенческий интерфейс, включающий стратегические связи с несколькими банками;
2. транзакционный интерфейс, включающий кратковременные связи с большим числом банков;
3. гибридный интерфейс являющийся средним вариантом двух выше перечисленных.

С точки зрения Бейкера, корпорации используют сетевую форму управления только тогда, когда они слишком слабы, чтобы адаптировать альтернативные формы, относящиеся более к транзакционному интерфейсу.

Относительно важности опыта в сетевом сотрудничестве и формировании сети организации Доз [6] в 1996 г. доказал, что такие факторы как уровень взаимосвязанности процессов (задач), схожесть в организационных культурах и общность организационных целей влияют на возможности партнеров по альянсу учиться друг у друга. Схожей точки зрения придерживался Парке. Он полагал [13], что обучение и адаптация определяют длительность (продолжительность существования) и эффективность альянса.

Наиболее яркой иллюстрацией использования концепции доверия и ответственного поведения в контексте сетевого взаимодействия и сетевой формы организации может быть названа работа Б. Уцци [25], в которой изучается укорененность социальных связей, а также феномен отношенческой контрактации.

Б. Уцци утверждал, что «организационные сети работают в укорененной логике обмена, которая стимулирует экономическую эффективность через межфирменные ресурсные пулы, сотрудничество и координированную адаптацию, но может и напротив, ухудшать экономические показатели, преграждая компаниям-членам сети доступ к новой информации и возможностям за пределами данной сети» [25]. Укорененность отражает процесс, в ходе которого социальные отношения формируют экономическое действие.

Место организации в сети, структура этой сети

и распределение укорененных отношений обмена влияют на эффективность таким образом, что она достигает своего пика по мере возрастания степени укорененности данной организации в сети. Это мнение противоречит тезису М. Грановеттера об эффективности слабых связей в социальных сетях.

По мнению Б. Уцци, тип сети, в которой включена организация, раскрывает имеющиеся в ее распоряжении потенциальные возможности, а позиция в структуре и поддерживаемые ею типы межфирменных связей определяют доступ к этим возможностям.

Чем более интенсивны связи между фирмами в рамках совместной производственной деятельности, тем, скорее всего, можно утверждать, что такие фирмы реализует стратегию партнерства для создания в будущем кластера. В связи с этим мы выдвигаем следующую гипотезу 14: укорененность связей между фирмами, расположенных в одном муниципальном образовании определяется исключительно их совместной производственной деятельностью.

В частности Марсен считал, что «укорененность подразумевает ситуацию, когда обмены внутри группы подчинены воспроизводящейся социальной структуре, которая, ограничивая возможный набор действий и изменяя сами намерения участников относительно этих действий, влияет на экономическую эффективность способами не охватываемыми ортодоксальными неоинституциональными экономическими моделями» [25]. Степень укорененности в системе обмена определяет возможности и ограничения, специфические для сетевой формы организации и порождающие результаты, которые не могут быть предсказаны стандартными методами экономического анализа. По мнению Пауэлла и Смитки [25], укорененность связей смещает мотивацию участников от сиюминутной экономической выгоды в сторону обогащения связей отношениями доверия и реципрокности. А. Ларсон и С. Хелпер показали, что «через укорененные связи передается более насыщенная информация относительно стратегии, технологических ноу-хау и размера прибыли, что способствует обучению в процессе работы и интеграции производственного процесса...» [25].

Результаты проведенного Б. Уцци исследования позволили сделать предположение, что «укорененные сети организаций предоставляют определенные конкурентные преимущества по сравнению с рыночными механизмами даже на производственных рынках, характеризующихся большим количеством взаимозаменяемых предприятий и низкими затратами на поиск информации и открытие бизнеса» [25].

Следующую гипотезу, которую мы хотели бы ниже выдвинуть сформулирована таким образом: гипотеза

15 - предоставление особых условий партнерам фирмы, располагающейся в одном с партнерами муниципальном образовании, свидетельствует о наличии между ними укорененных связей. Предоставление особых условий для сотрудничающих с фирмой деловых партнеров в основном затрагивает выполнение фирмой заказов для ограниченного числа таких производителей. Такие связи между фирмой и ее ограниченным числом партнеров свидетельствуют о высокой степени сетевого соединения первого порядка (концепция, обоснованная Б. Уцци). Относительно «сетевого соединения второго порядка» (также является концепцией Б. Уцци) фирмы-производители и фирмы-поставщики, образующие компактную территориальную сеть, расположенных в одном муниципальном образовании фирм, пользуются укорененными связями. Такие укорененные связи между фирмами обладают высокой степенью сетевого соединения второго порядка, т.к. фирмы-производители размещают основной объем заказов у крайне ограниченного числа фирм-поставщиков.

Наряду с положительными качествами сетевой формы организации Б. Уцци описал механизм эволюционной деградации сети и ее участников по мере роста степени влияния укорененности связей. Б. Уцци, в частности, отмечает, что преимущества укорененности могут обернуться ее недостатками, относящиеся к снижению экономической эффективности. Он утверждал, что, «если случайные связи становятся укорененными по мере того, как фирмы осознают преимущества от сотрудничества и взаимной адаптации, можно предположить, что как только укорененность достигнет определенного порога, фирмы окажутся замкнутыми в сети, поскольку начнут торговать лишь с ограниченным числом входящих в нее партнеров. После достижения этого порога укорененности приток новой информации постепенно сокращается и в высоко укорененных сетях иссякает вовсе, т.к. связей с внешними контрагентами, которые потенциально могли бы привнести в сеть новые идеи, практически не остается. Со временем изоморфные процессы также снижают степень внутренней разнородности сети и усиливают организационную инертность. Таким образом, изменения для партнеров, входящих в сеть, оказываются затруднительными и слишком затратными» [25]. Доминирование укорененности связей между фирмами сети является причиной повышения восприимчивости чувства долга, дружбы или предательства на человеческом, межличностном уровне. Эти чувства могут, как полагает Б. Уцци, стать достаточно серьезным фактором вытеснения экономических императивов в межорганизационном взаимодействии. Иначе говоря, из-за доминирования

личных интересов индивидов в межорганизационных деловых отношениях рациональное экономическое поведение агента будет заменено на соблюдение временных клановых интересов какой-либо группы.

Фирмы могут взаимодействовать с множеством сетевых партнеров, каждый из которых получает небольшую часть общего числа заказов наблюдаемой фирмы или ограничится несколькими партнерами, каждый из которых получает значительную часть общего числа заказов. Уцци делает вывод, что «фирма, отдающая более 20-25% своих заказов одному партнеру, поддерживает с ним укорененные связи». Во всех иных случаях связи между фирмами будут иметь характер «случайных рыночных связей» [25].

На основании анализа распределения долей участия агентов в партнерских сетях Б. Уцци заключает, что «одни фирмы опираются на укорененные связи и организованы в сети, а другие придерживаются случайных рыночных связей и распределяют свои заказы среди множества партнеров по обмену» [25]. Таким образом, присутствует либо рыночная, либо укорененная модель связей.

Следующую гипотезу 16 могут обосновать результаты проведенного Б. Уцци исследования. Мы формулируем данную гипотезу следующим образом: сотрудники фирм считают развитие сильных укорененных связей как наносящее вред эффективному развитию фирмы. Свободные от привязанности рыночные связи больше способствуют, как экономическому росту фирмы, так и росту ее инновационности. По этой причине сотрудникам фирм запрещено вступать в межличностные отношения, т.к. они рассматриваются как противоречащие интересам развития фирмы, нарушающие ее целостность и культурную самобытность. Б. Уцци полагал, что «оптимальным для сети баланс между «недо» и «переукорененностью» (under and over embeddedness) – это некая комбинация связей обоих типов» [25, с. 227]. Объяснение такой комбинации связей следующее: с одной стороны, сети, образованные укорененными связями, выигрывают от доверия, совместного разрешения проблем, обмена насыщенной информацией. С другой стороны, сети, образованные на основе случайных рыночных связей, обеспечивают более широкий доступ к информации, циркулирующей на рынке, и дают больше возможностей для привлечения новых деловых партнеров. Из этого следует, что сети, комбинирующие случайные и укорененные связи, предлагают лучшие адаптивные возможности: укорененные связи способствуют координации и объединению ресурсов, в то время как случайные связи предотвращают изоляцию сети от движущих сил рынка. Следовательно, организации, являющиеся частью сетей, комбинирующих два типа

связей, имеют более высокую степень выживаемости и безопасности, чем организации, являющиеся частью сети, склонной к какому-либо одному типу связи. Исследование Б. Уцци показало, что хотя большинство фирм привычно прибегает к случайным рыночным связям, основная часть их заказов реализуется через укорененные связи.

Рыночный агент, имеющий одного или более партнера, является элементом дисперсной сетевой организации, которая может состоять из некоторого количества взаимосвязанных кластеров. Свободные рыночные агенты обнаруживают схожие цели, которые стимулируют образовывать ассоциации по отраслевому признаку.

Внешние по отношению к фирме факторы (социальная и культурная среда, социальные связи) оказывают воздействие на формируемые сетевые структуры. Давление таких факторов способно образовать контур новой ассоциации рыночных агентов, в каком бы удалении друг от друга они не находились. Ослабление внешнего давления со стороны социальных факторов в сети провоцирует в ней дезинтеграцию.

Возвращаясь к вопросу о природе сближения рыночных агентов, становится все более очевидным, что ответ следует искать не только и не столько в экономических причинах или каких-либо отраслевых внешних стимулах, а в тех явлениях, которые в большей степени латентны и связаны с межличностными и межгрупповыми связями, образующимися в ходе производственно-хозяйственной деятельности. Такие связи будут явными, в большинстве своем слабыми, но именно они способны объединить свободных агентов в сети. Такие связи будут существовать между агентами, размещенными в совершенно разных регионах. Дисперсность как характеристика такой сети станет возможной благодаря объединяющей силе слабых социальных связей.

Так как мы допустили, что точка зрения М. Грановеттера на доминирование социальных сетей, исходя из слабых связей, верна и, следовательно, первичные процессы образования кластерно-сетевых организаций основаны исключительно на образовании социальных связей между рыночными агентами, то и обратные процессы дезинтеграции, по нашему мнению, начнутся именно с разрушения сформированных сильных связей. При этом с большей вероятностью распад должен начаться именно с сильных социальных связей, на которых основывается вся кооперационная производственная цепочка. Более длительное сохранение слабых связей, во-первых, обусловлено самой природой неявных связей в социальной сети и их, чаще всего, незначительным и менее интенсивным воздействием на целое образование, а, во-вторых,

кооперация, основанная на слабых связях, продолжает существовать на уровне индивидов даже после распада кластерно-сетевой организации. По этому поводу, в частности Могилевский В.Д. писал, что «разрывы в системе произойдут по местам наиболее слабых связей между нормально функционирующими подсистемами и разрушению подвергнутся автономно неустойчивые элементы» [23, с. 177].

Подытоживая сказанное можно заметить, что методология идентификации сетей фирм становится задачей междисциплинарной: культурологической, социологической, психологической, экономической, теории менеджмента и даже таких наук, как антропологии и этнологии. Методы, которые будут получены, благодаря такому междисциплинарному подходу, будут способны выявлять не только существующие сети и сформированные ими кластерно-сетевые образования, но и зарождающиеся новые формы организаций.

Литература:

1. Baker W.E. Market networks and corporate behavior // Am. J. Sociol., 1990. № 96. Pp. 589-625.
2. Baum J.A.C, Oliver C. Institutional embeddedness and the dynamics of organizational populations // Am. Sociol. Rev. 1992. № 57. Pp. 540-559.
3. Cohen W.M, Levinthal D.A. Innovation and learning: the two faces of R&D // Econ.J. 1989. № 99. Pp. 569-596.
4. Cohen W.M, Levinthal D.A. Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation // Admin. Sci. 1990. № 35. Pp. 128-152.
5. Dore R. Goodwill and the spirit of market capitalism // Br. J. Sociol. 1983. № 34. Pp. 459-482.
6. Doz Y.L. The evolution of cooperation in strategic alliances: initial conditions or learning processes? // Strat. Manage. J. 1996. № 17. Pp. 55-83.
7. Fine C., G. Gilboy K. Parker Oye and G. Technology supply chains: an introductory essay // Working Draft by the International Motor Vehicle Program at MIT Sloan School of Management. Cambridge, 1995.
8. Gertler M.S., "Being there": proximity, organization, and culture in the development and adoption of advanced manufacturing technologies // Economic Geography. 1995. № 71. Pp. 1-26.
9. Hamel G. Competition for competence and inter-partner learning within international strategic alliances // Strat. Manage. J. 1991. № 12. Pp. 83-103.
10. Lam A. The social embeddedness of knowledge: problems of knowledge sharing and organization learning in international high-technology ventures // DRUID Working Paper. 1998. № 98-7.
11. Locke R.M. Remaking the Italian economy. Ithaca, NY: Cornell University Press, 1995.
12. Markusen A.R., Lee Y.S. and DiGiovanna S. (eds) Second-tier cities: rapid growth beyond the metropolis. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1999.
13. Parkhe A. Interfirm diversity, organizational learning, and longevity in global strategic alliances // J. Int. Bus. Stud. 1991. № 22 Pp. 579-601.
14. Perrow C. Small firm networks // Explorations in Economic Sociology / Edited by R. Swedberg. New York: Russell Sage Found, 1993. Pp. 277-402.
15. Pfeffer J., Nowak P. Joint-ventures and interorganizational interdependence // Admin.Sci. 1976. № 21 Pp. 398-418.
16. Podolny J.M., Page K.L. Network forms of organization // Annu. Rev. Sociol. 1998. № 24. Pp. 57-76.
17. Polenske Karen R. Clustering in Space Versus Dispersing Over Space: Handbook of Research on Cluster Theory / Edited by C. Karlsson. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd., 2008.
18. Powell W.W. Neither Market nor Hierarchy: Network Forms of Organization // Research in Organizational Behavior / Edited by B. Staw, L.L. Cummings. Greenwich: JAI Press, 1990. Pp. 295-336.
19. Powell W.W., Brantley P. Competitive cooperation in biotechnology: learning through networks? // Networks and Organizations: Structure, Form and Action/ Edited by N. Nohria, R. Eccles. Boston: Harvard Bus. Sch., 1992. Pp. 366-394.
20. Stark D. Recombinant property in East European capitalism // Am. J. Sociol. 1996. № 101. Pp. 993-1027.
21. Stuart T.E., Hoang H., Hybels R. Interorganizational endorsements and the performance of entrepreneurial ventures. Chicago, 1997.
22. Грановеттер М. Сила слабых связей // Экономическая социология. 2009. Т.10. № 4. С. 31-50.
23. Могилевский В.Д. Методология систем: вербальный подход. М.: Экономика, 1999. 251 с.
24. Теория организации: Учебник / Б.З. Мильнер. 8-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2012. 848 с.
25. Уцци Б. Источники и последствия укорененности для экономической эффективности организаций: влияние сетей // Анализ рынков в современной экономической социологии. М.: ГУ ВШЭ, 2008, С. 208-252.

References:

4. Cohen W.M, Levinthal D.A. Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation // Admin. Sci. 1990. № 35. Pp. 128-152.
5. Dore R. Goodwill and the spirit of market capitalism // Br. J. Sociol. 1983. № 34. Pp. 459-482.
6. Doz Y.L. The evolution of cooperation in strategic alliances: initial conditions or learning processes? // Strat. Manage. J. 1996. № 17. Pp. 55-83.
7. Fine C., G. Gilboy K. Parker Oye and G. Technology supply chains: an introductory essay // Working Draft by the International Motor Vehicle Program at MIT Sloan School of Management. Cambridge, 1995.
8. Gertler M.S., "Being there": proximity, organization, and culture in the development and adoption of advanced manufacturing technologies // Economic Geography. 1995. № 71. Pp. 1-26.
9. Hamel G. Competition for competence and inter-partner learning within international strategic alliances // Strat. Manage. J. 1991. № 12. Pp. 83-103.
10. Lam A. The social embeddedness of knowledge: problems of knowledge sharing and organization learning in international high-technology ventures // DRUID Working Paper. 1998. № 98-7.
11. Locke R.M. Remaking the Italian economy. Ithaca, NY: Cornell University Press, 1995.
12. Markusen A.R., Lee Y.S. and DiGiovanna S. (eds) Second-tier cities: rapid growth beyond the metropolis. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1999.
13. Parkhe A. Interfirm diversity, organizational learning, and longevity in global strategic alliances // J. Int. Bus. Stud. 1991. № 22 Pp. 579-601.
14. Perrow C. Small firm networks // Explorations in Economic Sociology / Edited by R Swedberg. New York: Russell Sage Found, 1993. Pp. 277-402.
15. Pfeffer J., Nowak P. Joint-ventures and interorganizational interdependence // Admin.Sci. 1976. № 21ю Pp. 398-418.
16. Podolny J.M., Page K.L. Network forms of organization // Annu. Rev. Sociol. 1998. № 24. Pp. 57-76.
17. Polenske Karen R. Clustering in Space Versus Dispersing Over Space: Handbook of Research on Cluster Theory / Edited by C. Karlsson. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd., 2008.
18. Powell W.W. Neither Market nor Hierarchy: Network Forms of Organization // Research in Organizational Behavior / Edited by B. Staw, L.L. Cummings. Greenwich: JAI Press, 1990. Pp. 295-336.
19. Powell W.W., Brantley P. Competitive cooperation in biotechnology: learning through networks? // Networks and Organizations: Structure, Form and Action/ Edited by N Nohria, R Eccles. Boston: Harvard Bus. Sch., 1992. Pp. 366-394.
20. Stark D. Recombinant property in East European capitalism // Am. J. Sociol. 1996. № 101. Pp. 993-1027.
21. Stuart T.E., Hoang H., Hybels R. Interorganizational endorsements and the performance of entrepreneurial ventures. Chicago, 1997.
22. Granovetter M. the Strength of weak ties//Economic sociology. 2009. Vol. 10. № 4. Pp. 31-50.
23. Mogilevsky V. D. Methodology of systems: verbal approach. M.: Economy, 1999. 251 p.
24. Organization theory: the Textbook / B.Z. Milner. 8-th ed., rev. M.: INFRA-M, 2012. 848 p.
25. Uzzi B. the Sources and consequences of embeddedness for the economic performance of organizations: the network effect // the Analysis of markets in contemporary economic sociology. M.: SU HSE, 2008. Pp. 208-252.

ВНЕДРЕНИЕ КОНТРОЛЛИНГА КАК ФАКТОР РОСТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ АВИАСТРОЕНИЯ

Николаев В.А.

доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента Института бизнеса и делового администрирования, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 119571, Россия, г. Москва, Проспект Вернадского, д. 84, nikolaevva@mail.ru

Чувашлова М.В.

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической безопасности, учета и аудита, Ульяновский государственный университет (Россия), 423000, Россия, г. Ульяновск, ул. Л. Толстого, д. 42, chuvashlova@mail.ru

УДК 338.45:629.7

ББК 65.305.424.5

Цель. Исследование этапов внедрения контроллинга в деятельность авиастроительной корпорации в целях обеспечения конкурентоспособности продукции авиастроения.

Методы. Исследование базируется на методе системного анализа, который помогает обосновать основные фазы внедрения контроллинга. Метод научных абстракций позволяет связывать такие понятия как «контроллинг» и «конкурентоспособность», а метод математического моделирования помогает создать модель данного процесса. Для наглядности полученных выводов используется графический метод.

Результаты. Система контроллинга выступает одним из ключевых факторов обеспечения конкурентоспособности организации, поскольку позволяет не только собрать воедино целеполагание, планирование, контроль и мониторинг, но и решать в комплексе ряд важных для организации вопросов, таких как: стратегическое развитие бизнеса, его стабильность и эффективность, ликвидность организации и ее финансов, выявление и мобилизация внутренних резервов и многие другие.

Научная новизна. Обоснованы этапы построения системы контроллинга в корпоративном управлении через призму обеспечения конкурентоспособности отрасли авиастроения.

Ключевые слова: контроллинг, корпоративное управление, конкурентоспособность, авиастроение.

INTRODUCTION OF CONTROLLING AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS GROWTH OF AIRCRAFT MANUFACTURING ENTERPRISES

Nikolaev V.A.

Doctor of Economics, Professor, Professor of Management Department, Institute of Business and Business Administration, the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President Russian Federation (Russia), 84 Vernadskogo Prospect, Moscow, Russia, 119571, nikolaevva@mail.ru

Chuvashlova M.V.

Candidate of Economics, Associate Professor, Assistant Professor of Economic Security, Accounting and Auditing Department, Ulyanovsk State University (Russia), 42 Tolstoy str., Ulyanovsk, Russia, 423000, chuvashlova@mail.ru

Purpose. To research the stages of controlling activities introduction in the aviation corporation to ensure competitiveness of aircraft manufacturing industry products.

Methods. The research is based on the system analysis method which contributes to justification of the main phases of controlling implementation. The scientific abstraction method provides for the interrelation of such concepts as

“controlling” and “competitiveness”, and the method of mathematical modeling helps to create a model of this process. To visualize the findings the graphical method is used.

Results. The system of controlling is one of the key factors to ensure the competitiveness of the organization, since it allows not only bringing goal-setting, planning, control and monitoring together, but also comprehensive solving of a number of important, for the organization, issues, such as: strategic business development, its stability and efficiency, the liquidity of organization and its finances, identification and mobilization of internal reserves, and many others.

Scientific novelty. Grounds for stages of building the corporate governance controlling system are given through the prism of ensuring competitiveness of aircraft manufacturing industry.

Key words: controlling, corporate governance, competitiveness, aircraft manufacturing.

Повышение конкурентоспособности отраслей, производств, продуктов – стратегическая задача современного российского менеджмента. В широком смысле под конкурентоспособностью предприятия понимается наличие у него абсолютных или относительных преимуществ по отношению к другим предприятиям данной отрасли как внутри страны, так и за ее пределами. Ключевыми задачами, выдвигаемыми государством и частным бизнесом в отношении отечественных предприятий, является повышение эффективности управления, рост рентабельности производства, обеспечение стабильности бизнеса и его финансов, выявление и приведение в действие имеющихся внутренних резервов, оперативное и эффективное внедрение инноваций, повышение инвестиционной привлекательности организации. И далеко не всегда эти задачи могут быть решены в рамках применявшихся ранее технологий менеджмента.

Современный подход к решению задачи повышения конкурентоспособности означает применение действенных и эффективных инструментов бизнеса, основным из которых является контроллинг. Из года в год неуклонно растет число предприятий, внедряющих систему «корпоративного управления результативностью» на постоянной основе. Столь масштабное внимание к контроллингу обусловлено тем, что он как компас ориентирует предприятие в потоках рыночных отношений, и по сравнению с прежними системами планирования и учета обеспечивает большую эффективность хозяйствования, и соответственно, рост конкурентоспособности.

Исследованию проблем конкурентоспособности продукции посвящены работы многих отечественных и зарубежных авторов, задачу роста конкурентоспособности ставит перед государственными предприятиями Правительство РФ. Так, государственная программа «Развитие авиационной промышленности на 2013-2025 годы», новая редакция которой была утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации № 303 от 15 апреля 2014 года, направлена «на создание высококонкурентной авиационной промышленности и закрепление ее позиции на

мировом рынке в качестве третьего производителя по объемам выпуска авиационной техники» [1].

Как известно, конкурентные преимущества при прочих равных условиях имеют те продукты, которые по мнению потребителя характеризуются более высоким уровнем качества. Данный подход не совсем приемлем для оценки конкурентоспособности продукции авиастроения, так как вне фокуса рассмотрения остаются такие важные с точки зрения производителей авиационной продукции свойства изделий, как трудоемкость, материалоемкость их изготовления, уровень технологичности, специфические особенности их конструкции, длительность производственного цикла и другие характеристики наукоемкой продукции. Важными факторами являются гарантийное и постгарантийное обслуживание и ремонт, послепродажное сопровождение и другие.

Для повышения конкурентоспособности авиационной продукции на рынке целесообразно обеспечить возможность ее количественного измерения, что позволит управлять ее состоянием. Сбор такой количественной информации, собранной в виде системы экономических, технико-эксплуатационных и иных подконтрольных показателей, является важным этапом процесса улучшения конкурентоспособности продукции. Контроль и мониторинг этих показателей позволяет оценить уровень конкурентоспособности на текущий период, выявить те из них, которые могут обеспечить рост конкурентоспособности продукции, обобщить и разработать направления достижения этой цели. Кроме того, используя подконтрольные показатели, можно оценить эффективность мероприятий, которые были приняты на начальном этапе. Реализация этой задачи наиболее эффективным путем возможна при помощи инструментов контроллинга, которые позволяют спрогнозировать необходимый уровень конкурентоспособности продукции, спланировать этот процесс, обеспечить контроль и мониторинг его выполнения.

При построении системы контроллинга в корпоративных структурах авиастроения необходимо ориентироваться как на базовые принципы управления,

так и на те, которые специфичны для данной отрасли:
интеграция внутрикорпоративного контроллинга каждого предприятия в общую систему управления корпорацией;

комплексность принимаемых управленческих решений как на уровне корпорации - Публичного акционерного общества «Объединенная авиастроительная корпорация» («ПАО «ОАК»), так и на внутрикорпоративном уровне (на уровне конкретного предприятия, конструкторского бюро, управляющей компании);

контроль исполнения принятых решений как на уровне корпорации, так и на уровне предприятий в нее входящих;

аккумуляция зарубежного опыта авиастроения и внедрение его положительных результатов в отечественную практику;

мониторинг тенденций развития и возможных направлений активных изменений во внешней среде;

контроль стратегических целей и перспектив, обеспечение роста конкурентоспособности;

использование инструмента бенчмаркинга для получения и внедрения в корпоративную практику новых конкурентоспособных технологий управления;

своевременность принимаемых решений и производимых преобразований.

Контроллинг как механизм поддержки и повышения эффективности управления должен обеспечивать в рамках системного подхода выработку и реализацию эффективных целенаправленных управляющих воздействий на все многообразные условия и элементы, от которых зависит функционирование корпорации в целом и ее подразделений (конкретных организаций) в частности.

Форма и способ внедрения контроллинга в деятельность конкретной корпорации определяется в первую очередь, воздействием следующих факторов:

- организационно-правовой структурой корпорации;
- размером организации;
- философией и стратегией управления;
- организационной культурой.

Исследуем основные фазы внедрения контроллинга в корпоративном управлении.

1. Принятие решения или формирование концептуальных основ системы контроллинга в корпорации.

Процесс внедрения начинается с принятия решения о разработке системы контроллинга в корпорации. Здесь необходимо учитывать тот факт, что на ряде предприятий и организаций, входящих в авиастроительную корпорацию, служба контроллинга в том или ином виде уже существует, но не всегда ее деятельность соответствует целям и задачам как внутрикорпоративного контроллинга,

осуществляемого на уровне конкретной организации, так корпоративного контроллинга, реализуемого на уровне самой авиастроительной корпорации. Кроме того, деятельность служб внутрикорпоративного контроллинга (Бюро контроллинга в АО «Авиастар-СП», сектор контроллинга в АО «Корпорация – Иркут» и т.п.) конкретных предприятий авиастроения зачастую носит разрозненный, бессистемный с точки зрения корпоративного управления характер, что требует дополнительных работ по их унификации и стандартизации.

Так, в настоящее время в АО «Авиастар-СП» существует Бюро контроллинга, которое входит в Отдел бюджетирования Управления по бюджетному планированию и аудиту. Данное управление наряду с планово-экономическим управлением входит в состав финансово-экономических служб предприятия и подчиняется Директору по экономике и финансам завода. Основными функциями данного структурного подразделения являются контроль за исполнением договоров и мониторинг платежей и задолженности, что существенно занижает роль и значение контроллинга на предприятии. Безусловно, что название данного структурного подразделения не соответствует выполняемым функциям, и более корректно его нужно было бы назвать «Бюро мониторинга».

Вместе с Бюро контроллинга на заводе существует еще и Отдел аудита, который осуществляет мониторинг и анализ деятельности дочерних предприятий, путем сбора данных управленческой отчетности, контроль за движением денежных средств и финансовых ресурсов, а именно формирование кассового плана и контроль за его исполнением. Без соответствующей визы отдела аудита дочерние предприятия завода не имеют полномочий на совершение финансовых и денежных операций. Как видно, отдел аудита в большей степени претендует на выполнение функций контроллинга на заводе, нежели Бюро контроллинга, поскольку здесь четко прослеживается наличие основных элементов контроллинга: планирование, мониторинг, движение информационных потоков, контроль, анализ. К сожалению, применяются эти элементы исключительно в отношении денежных средств и финансовых ресурсов, в то время как производственная деятельность дочерних предприятий в сферу контроллинга не входит.

Аналогичная ситуация в отношении реализации контроллинговой деятельности существует и на других предприятиях корпорации. Таким образом, формирование службы контроллинга в корпоративном управлении является важным решением стратегического характера, которое отражает создание новой философии управления - философии контроллинга и означает зарождение нового института

с определенными целями, задачами, принципами и функциями.

Благоприятным моментом для начала внедрения системы контроллинга является появление первых слабых сигналов (индикаторов) о возможных рисках для успешного функционирования предприятия. Речь «идет как о внутренних, так и внешних по отношению к предприятию сигналах, проявляющихся, как правило, в слабо заметных тенденциях и признаках» [2].

2. Подготовительный этап формирования и внедрения контроллинга в корпоративном управлении.

Подготовительный этап формирования системы контроллинга подразумевает институциональное, информационное, организационное и технологическое сопровождение процедуры внедрения контроллинга.

На данном этапе необходимо провести следующие мероприятия:

- обосновать стратегические цели развития корпорации и организаций в нее входящих, проанализировать эти цели на согласованность, взаимоувязку, полноту и непротиворечивость;

- проанализировать состояние финансово-хозяйственной деятельности корпорации и организаций в нее входящих;

- проанализировать внутренние и внешние факторы, формирующие требования к системе контроллинга;

- провести оценку и анализ существующих элементов системы контроллинга в корпорации;

- принять решения о создании или модернизации системы контроллинга в корпорации.

Построение и функционирование системы контроллинга должно способствовать в первую очередь достижению стратегической цели деятельности авиастроительной корпорации. «Миссия корпорации – разработка, производство и послепродажное обслуживание самолетов военного и гражданского назначения с приоритетом потребностей государственных заказчиков, достижение и удержание долгосрочной конкурентоспособности авиастроительного комплекса России на глобальном рынке авиационной техники» [3].

Анализ практики управления на отечественных предприятиях авиастроения говорит нам, что в качестве побудительных мотивов для разработки и внедрения системы контроллинга выступают ряд предпосылок в виде имеющихся проблем по следующим направлениям: организация, планирование и бюджетирование, закупки, персонал, система информационного обеспечения и отчетность.

Можно утверждать, что на каждом предприятии авиастроительного комплекса и в конструкторских бюро, там, где есть система управления, существуют те или иные элементы контроллинга, но из-за отсутствия взаимосвязи (и взаимовлияния) между ними можно

говорить об отсутствии системы контроллинга как таковой. Причем внедрение контроллинга в системном порядке необходимо как на конкретных предприятиях авиастроения, так и в самой авиастроительной корпорации.

Привести пример организации контроллинговых работ вне службы контроллинга хотелось бы на примере АО «Авиастар-СП». Планированием и бюджетированием (как процессом краткосрочного планирования) на заводе занимается Управление по бюджетному контролю и аудиту, которое отвечает за разработку всех частных бюджетов и формирование генерального бюджета предприятия. Контроль за исполнением бюджетов данное Управление осуществляет с применением процедуры бюджетного контроля. Посредством данной процедуры осуществляется жесткий контроль за расходованием денежных средств подразделений в рамках выделенных лимитов. Таким образом, Управление бюджетного контроля и аудита осуществляет планирование денежных средств (посредством формирования бюджета движения денежных средств) и контроль за их фактическим движением посредством бюджетного контроля.

Производственным учетом на заводе занимается отдел производственного учета, входящий в состав бухгалтерии. Данное подразделение формирует отчетную информацию, как по производственной деятельности завода в целом, так и по отдельным структурным подразделениям (цехам, производствам, управлениям и т.д.). Информация формируется в разрезе заказов, видов продукции, элементов затрат и статей калькуляции. Что касается учета управленческого, то в настоящее время нет отдельной службы, занимающейся данным кругом проблем. Функции учета для целей управления делегированы Планово-экономическому управлению, которое в настоящее время разработало методологические основы управленческого учета, сформировало учетную политику для целей управления, разработало основные документы по совершенствованию производственного учета. Функции контроля за использованием денежных средств возложены на Планово-экономическое управление. Функции контроля за основными параметрами деятельности – на соответствующие центры ответственности.

Взаимосвязь между службами носит проблемный характер. Дирекция по экономике и финансам в лице Планово-экономического управления и Управления по бюджетному планированию и аудиту несут ответственность за поступление и расходование денежных средств, бухгалтерия – за формирование финансовой отчетности. Управленческий учет как поставщик информации для целей управления

находится в ведении ПЭУ, производственным учетом занимается бухгалтерия. Зачастую информация плановая и отчетная формируется в совершенно разных разрезах, критериях и показателях.

На данном этапе формирования системы контроллинга необходимо определить:

подразделения корпорации, связанные с осуществлением контроллинговых работ;

кому и в какой степени эти подразделения подчиняются;

сферу их ответственности;

порядок взаимодействия службы контроллинга с другими подразделениями;

функциональные обязанности для каждой позиции службы контроллинга;

документооборот, опосредующий их деятельность.

На данном этапе активно задействована кадровая служба в сотрудничестве с дирекцией по производству, дирекцией по экономике и финансам, бухгалтерией, службой снабжения и сбыта.

Результатом выполнения данного этапа является следующее:

утвержденная функциональная и организационная структура службы контроллинга;

разработанные внутренние нормативные документы, регулирующие работу службы контроллинга, такие как Положение о службе контроллинга, должностные инструкции контроллеров;

обоснованный инструментарий, применение которого обеспечит достижение целей и решение задач контроллинга;

обеспечена логистика и автоматизация системы контроллинга.

3. Формирование системы контроллинга в корпорации

Следующий этап внедрения контроллинга нацелен на обоснование его инструментальной базы. Выбор конкретных инструментов специфичен для каждой организации. Тем не менее, можно выделить ряд инструментов и методов, которые после апробации можно порекомендовать к внедрению в корпорациях авиастроения:

- система планирования и бюджетирования должна быть унифицирована на каждом предприятии корпорации;

- методики расчета маржинальной прибыли по каждому предприятию, корпорации в целом, отдельным продуктам авиастроения, основным заказчикам и рынкам;

- методов расчета затрат на производство по видам, местам возникновения, центрам ответственности и выпускаемым продуктам;

- системы отчетности, ориентированной на

конкретных пользователей (менеджеров различных уровней) внутри каждого предприятия, причем данная система должна быть унифицирована в рамках корпорации;

- методики расчета эффективности инвестиционной и текущей деятельности предприятий корпорации;

- методики анализа отклонений плановых (нормативных) и фактических показателей;

- принципов автоматизации контроллинговых процессов с использованием современных и эффективных программных продуктов и т.п.

Одним из главных условий эффективного прохождения данного этапа внедрения контроллинга является то, что все разрабатываемые инструменты должны быть приняты и признаны службами, взаимодействующими со службой контроллинга. Это крайне важно для обеспечения быстрого решения внутрикорпоративных проблем и ежедневного применения разработанных контроллерами инструментов в текущей деятельности конкретных менеджеров. В противном случае контроллинговая деятельность будет лишь неким свидетельством внедрения современных методов менеджмента, осуществляемым, к сожалению, лишь поверхностно.

Формирование системы контроллинга в корпорации можно описать с применением следующей модели [4]:

Формирование (проработка) миссии и стратегии развития корпорации.

Формирование (проработка) множества целей корпорации.

Совокупность целей корпорации:

$$\ddot{O}_i = \{ \ddot{O}_{ci} \}, \quad i = 1, 2, \dots, n, \quad (1)$$

где $\ddot{O}_{ci}$ – цель системы i -го вида.

Совокупность целей отдельных предприятий в составе корпорации:

$$\ddot{O}_n = \{ \ddot{O}_{ni} \}, \quad i = 1, 2, \dots, m, \quad (2)$$

где $\ddot{O}_n$ – цель подсистемы i -го вида.

3. Ранжирование в порядке приоритетности задач корпорации для формирования системы контроллинга.

Совокупность целей конкретной подсистемы, связанной с внедрением контроллинга (например, службы контроллинга):

$$\ddot{O}_K = \{ \ddot{O}_{Ki} \}, \quad i = 1, 2, \dots, f, \quad (3)$$

где $\ddot{O}_K$ – цель подсистемы i -го вида по внедрению контроллинга.

4. Обоснование факторов внутренней среды, влияющих на построение системы контроллинга

(особенности оргструктуры корпорации и предприятий в нее входящих, активность информационных потоков, состояние системы бюджетирования, готовность менеджмента к изменениям и т. д.):

$$X = \{X_l\}, \quad l = 1, 2, \dots, L. \quad (4)$$

5. Анализ внутренней среды (деятельность функциональных подразделений и основных бизнес-процессов, анализ трудовых, финансовых и материальных ресурсов).

6. Обоснование факторов внешней среды (программы и приоритеты государственного развития отрасли авиастроения, социально-экономические показатели развития страны, модели контроллинга отечественных и зарубежных предприятий; и т. д.):

$$Y = \{Y_m\}, \quad m = 1, 2, \dots, M. \quad (5)$$

7. Анализ внешней среды, включающий в себя анализ факторов, которые содержат потенциальные угрозы внедрению контроллинга, а также факторов, развитие которых содержит новые возможности для внедрения контроллинга.

8. Формирование общего видения системы контроллинга в корпорации с учетом проработки миссии, целей, факторов внутренней и внешней среды, задач системы контроллинга.

9. Выработка стратегий отдельных направлений деятельности системы контроллинга на конкретных предприятиях корпорации с учетом ранее поставленных целей:

$$G_{KN} = \{G_{KN}\}, \quad N = 1, 2, \dots, N, \quad (6)$$

и выявление зависимости стратегических установок от внешних и внутренних факторов

$$G_{KN} = f(X, Y). \quad (7)$$

10. Разработка комплексной модели системы контроллинга, включающей стратегическую и оперативную составляющую.

11. Реализация модели внедрения системы контроллинга в корпорации:

$$G_K = \{G_K\}, \quad N = 1, 2, \dots, N. \quad (8)$$

Подготовка и реализация внедрения системы контроллинга в корпорации

Данный этап зачастую разбивается на несколько подэтапов. Первый из них характеризуется внедрением контроллинговых процедур в оперативную деятельность корпорации.

На данном этапе контроллеры должны сформировать доверие менеджмента к инструментам контроллинга, подтвердить в действии работоспособность предложенных инструментов и убедить менеджеров в необходимости их применения

в текущей деятельности. Доказательством того, что данный этап успешно корпорацией пройден, является наличие в системе управления следующих сигналов:

- менеджеры центров ответственности принимают предложенный службой контроллинга вариант оценки результатов их деятельности;

- служба контроллинга становится независимым арбитром в обосновании управленческих решений;

- формируется доверительное отношение к деятельности службы контроллинга, заметна готовность к сотрудничеству и коммуникациям.

Как показывает практика, данный этап внедрения контроллинга занимает от года до двух. Во многом длительность данного периода зависит от приоритетов высшего руководства корпорации, их желания улучшить механизм управления, обеспечить его эффективность.

Переход к следующему подэтапу реализации и внедрения системы контроллинга характеризуется усилением роли и влияния службы контроллинга во внутрикорпоративном менеджменте, происходит признание заслуг контроллеров другими менеджерами корпорации. О наступлении этой фазы свидетельствуют следующие признаки:

- деятельность контроллеров находит повсеместное признание;

- происходит увеличение количества совместных проектов, реализуемых при участии службы контроллинга;

- результаты работы структурных подразделений, вовлеченных в контроллинговую деятельность выше, чем у тех, кто не пользуется услугами службы контроллинга;

- служба контроллинга занимает четкое место в организационной структуре корпорации, расширяется спектр решаемых ими задач;

- имеются позитивные отзывы руководителей структурных подразделений о работе службы контроллинга.

Последний подэтап внедрения системы контроллинга в корпоративное управление характеризуется ростом значимости и объема функций контроллинга. Для многих отечественных организаций переход к данному этапу в продвижении контроллинга является весьма отдаленной перспективой, в то время как многие корпорации экономически развитых стран давно уже перешли к фазе роста в продвижении контроллинга. Индикаторами перехода к фазе роста являются следующие показатели:

- сфера деятельности контроллера смещается с ретроспективной на перспективную, контроллер не выявляет и анализирует ошибки прошлого, а участвует в формировании стратегии на будущее;

- контроллинг захватывает новые сферы

деятельности и распространяется в структурных подразделениях, возникают новые виды контроллинга, такие как контроллинг маркетинга, контроллинг логистики, контроллинг персонала и т.п.;

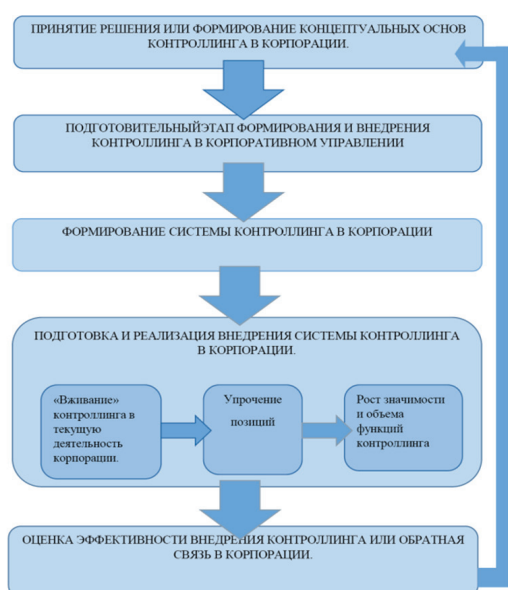
•появляются подразделения стратегического контроллинга.

После того как контроллинг завоевал свое место в системе корпоративного управления, встает вопрос о том, насколько его внедрение является эффективным, то есть соответствуют ли результаты контроллинговой деятельности затратам на ее внедрение.

5. Эффективность системы контроллинга может быть оценена с использованием различных показателей. Это могут быть показатели рентабельности, такие как рентабельность активов, рентабельность продукции (работ, услуг) и рентабельность собственного капитала. В качестве показателей можно применить и динамику маржинальной прибыли, и показатель EBITDA и другие подконтрольные показатели. За деятельностью системы контроллинга должен осуществляться постоянный контроль и мониторинг с постоянным анализом эффективности функционирования. Критерии эффективности системы контроллинга могут быть различными и должны быть сформулированы руководством корпорации. «В случае недостаточной эффективности функционирования концепция контроллинга корпорации может быть пересмотрена полностью или в отдельных ее элементах» [5].

Последовательность шагов при внедрении контроллинга в деятельность корпорации отражена на рисунке 1.

Рис. 1. Основные этапы формирования и внедрения системы контроллинга в корпорации (составлено авторами)



Подводя итоги, отметим, что удержание конкурентных позиций на рынке, обеспечение конкурентоспособности самой выпускаемой продукции - важный фактор обеспечения выживаемости корпорации в современных условиях. Управление конкурентоспособностью продукции подразумевает создание условий по ее количественному измерению, определению ее уровня, соотношению его с другими производителями. Реализация этой задачи наиболее эффективным путем возможна при помощи инструментов контроллинга, которые позволяют спрогнозировать необходимый уровень конкурентоспособности продукции, спланировать этот процесс, обеспечить контроль и мониторинг его выполнения. Внедрение контроллинга подразумевает прохождение следующих основных этапов: начинается все с принятия решения высшим руководством и формирования концептуальных основ контроллинга, затем идет подготовительный этап, при котором формируется пакет внутренних документов, определяется регламент работы, третий этап - это формирование контроллинга как системы, когда выявляются внутренние и внешние факторы, воздействующие на контроллинг как систему, определяется инструментарий контроллинговых работ. Следующий этап является длительным и реализуется в каждой организации по-своему, он включает в себя все возможные процедуры непосредственного внедрения контроллинговых работ в деятельность корпорации. Завершить процедуру внедрения контроллинга целесообразно оценкой эффективности деятельности службы контроллинга и формированием функции обратной связи.

Литература:

1. Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие авиационной промышленности на 2013 - 2025 годы": Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 303 [электронный ресурс]. В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Карминский А.М. Внедрение контроллинга в организации: этапы и типичные ошибки [электронный ресурс]. URL: http://www.elitarium.ru/2008/03/31/vnedrenie_kontrollinga_jetapy_oshibki.html (дата обращения 24.06.2016).
3. Официальный сайт ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация» [электронный ресурс]. URL: www.uacrussia.ru (дата обращения 24.06.2016).
4. Гусева И.Б. Контроллинг в системе управления предприятием. Нижний Новгород: НГТУ, 2007. 245 с.

5. Чувашлова М.В. Внедрение контроллинга в систему управления предприятием авиационной промышленности. М.: Академия естествознания, 2013, 315 с.
6. Чувашлова М.В. Взаимосвязь стратегического и оперативного контроллинга в корпоративных структурах авиастроения // Аудит и финансовый анализ. 2016. № 2. С. 309-312.
7. Чувашлова М.В. Анализ целевых функций контроллинга в корпоративных структурах с государственным участием // Аудит и финансовый анализ. 2014. № 4. С. 263-266.
8. Чувашлова М.В., Круглова И.С. Производственный контроллинг и его роль в управлении организацией // Экономический анализ: теория и практика. 2014. № 32. С. 21-25.
9. Чувашлова М.В. Специфика оперативного контроллинга на предприятиях промышленного авиастроения // Контроллинг. 2013. № 4(50). С. 80-87.
10. Чувашлова М.В. Внедрение метода бюджетирования – путь к совершенствованию контроллинга в управлении ЗАО «Авиастар-СП» // Наука и бизнес: пути развития. 2012. № 6 (12). С. 93.
2. Karminskyi A.M. Introduction of controlling in the organization: stages and typical mistakes [e-resource]. URL: http://www.elitarium.ru/2008/03/31/vnedrenie_kontrollinga_jetapy_oshibki.html (date of reference 24.06.2016).
3. The official website of PJSC “United Aircraft Corporation” [e-resource]. URL: www.uacrussia.ru (date of reference 24.06.2016).
4. Guseva I.B. Controlling in a company management system. Nizhny Novgorod: NGTU, 2007. 245 p.
5. Chuvashlova M.V. Introduction of controlling in a company management system of the aviation industry. M.: Academy of Natural Sciences, 2013, 315 p.
6. Chuvashlova M.V. Interrelations of strategic and operational controlling in corporate structures of aircraft manufacturing industry. // Audit i finansovyi analiz. 2016. № 2. Pp. 309-312.
7. Chuvashlova M.V. The analysis of the objective functions of controlling in corporate structures with state participation // Audit i finansovyi analiz. 2014. № 4. Pp. 263-266.
8. Chuvashlova M.V., Kruglov I.S. Production controlling and its role in organization management // Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika. 2014. № 32. Pp. 21-25.
9. Chuvashlova M.V. The specifics of operative controlling at industry enterprises. // Controlling. 2013. №4 (50). Pp. 80-87.
10. Chuvashlova M.V. Implementation of the method of budgeting – a way to improve controlling in the “Aviastar-SP” CJSC management // Nauka i biznes: puti razvitiya. 2012. № 6 (12). Pp. 93.

References:

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОДЕЛИ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ: ЭКОНОМИКО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Коваленко А.А.

индивидуальный предприниматель (Россия), 127247, Россия, г. Москва, ул. 800-летия Москвы, д. 6, кв. 225, akovalenko777@mail.ru

Паршиков Д.М.

ведущий специалист-оценщик, ОАО «Городской Кадастр» (Россия), 103030, Россия, г. Москва, ул. Долгоруковская, д. 35, homme65@inbox.ru

УДК 658

ББК 65.291.5

Цель. Изучения методов и моделей оценки инновационного потенциала предприятия, а также изучение трудов российских и зарубежных авторов в целях разработки и обоснования способов его совершенствования.

Методы. Мы используем методологию качественных исследований: контент-анализ литературных источников, среды Интернет, где представлены и описаны интересующие нас методы и модели, практики оценки бизнеса, диссертационных исследований по интересующей теме, защищенные в последние годы, наблюдение, а также общенаучные методы: анализ, синтез, индукция.

Результаты. Предложена новая модель и технология оценки инновационного потенциала предприятия на основе изучения ключевых элементов социального, человеческого и организационного капиталов как основы интеллектуального капитала. Данная модель позволяет учитывать роль нематериальных активов в оценке стоимости предприятия, выявляя помимо финансовых критериев иные заслуживающие внимания аспекты.

Область применения результатов. Данная модель может быть использована для комплексной разработки стратегии развития предприятия с использованием, к примеру, стоимостно-ориентированного подхода к управлению, а также при оценке предприятия в рамках доходного подхода.

Научная новизна. Предложена новая методика выявления ключевых элементов социального, человеческого и организационного капитала, разработан и усовершенствован инструментарий для комплексной оценки инновационного потенциала предприятия. Представление более совершенной методики для оценки инновационного потенциала предприятия на основе интеллектуального капитала, с учетом обобщения опыта российских авторов и зарубежных исследователей является очередным шагом для формирования эффективного механизма управления предприятиями в рамках построения национальной инновационной системы.

Ключевые слова: инновационный потенциал, человеческий капитал, социальный капитал, модель стратегического развития, организационный капитал, оценка потенциала предприятия.

IMPROVING THE MODEL OF ENTERPRISE INNOVATIVE POTENTIAL ASSESSMENT: ECONOMIC AND MANAGERIAL ASPECTS

Kovalenko A.A.

individual entrepreneur (Russia), fl. 225, 6 800-letiya Moskvyy str., Moscow, Russia, 127247, akovalenko777@mail.ru

Parshikov D.M.

leading expert-appraiser, "City Cadastre" JSC (Russia), 35 Dolgorukovskaya str., Moscow, Russia, 103030, homme65@inbox.ru

Purpose. To study the methods and models for assessing the innovative potential of the company and also the works by the Russian and foreign researchers with the aim to develop and rationalize the ways of improving it.

Methods. The methodology of qualitative research has been used: content analysis of the literature sources, the Internet environment, where the considered methods, models and business appraisal practices are presented and described, dissertation research on the topic of relevant interest, defended in recent years, observation and also general scientific methods, like: analysis, synthesis and induction.

Results. A new model and technology are proposed to assess the innovation potential of the company based on the study of key elements of social, human and organizational capital as the basis of intellectual capital. With this model the role of intangible assets can be considered in the assessment of the business value, revealing along with financial criteria, some other important aspects.

Scope of results. This model can be used for comprehensive elaboration of a business development strategy, using, for example, value-oriented approach to management, and also for the enterprise assessment in the framework of income approach.

Scientific novelty. A new method to identify the key elements of social, human and organizational capital is provided, tools for the comprehensive assessment of the enterprise innovative potential are developed and improved. Introduction of the improved methods for assessing the innovation potential of the company based on intellectual capital, considering the best practice of the Russian and foreign researchers, is the next step in the formation of effective business management mechanism in the frames of the national innovation system development.

Key words: innovative potential, human capital, social capital, a model of strategic development, organizational capital, enterprise capacity assessment.

На сегодняшний день конкурентные преимущества современных предприятий должны и могут формироваться не только за счет физических активов и эффективного финансового управления, но и за счет использования и формирования нематериальных активов. Важен не только текущий финансовый результат, но и стратегическая эффективность [3, с.14], которая, по мнению М. Гориной и В. Самохвалова, включает управление нематериальными активами – интеллектуальным капиталом, который включает в себя человеческий, организационный и, с нашей точки зрения, социальный капитал. Более подробная структура интеллектуального капитала представлена в работе. Ведь если раньше в 70-е гг. прошлого века 95 % стоимости компаний составляли материальные активы, то на текущий момент большая доля в стоимости компаний приходится именно на нематериальные активы.

При разработке стратегии предприятия собственники и менеджмент предприятия в качестве цели ставят достижение прироста стоимости предприятия, ее максимизацию. Средством же достижения стратегических целей является, с нашей точки зрения, инновационный потенциал предприятия. Следовательно, именно этот потенциал предприятия и определяет его стратегию.

Потенциал предприятия был и будет предметом изучения во многих исследованиях. Так, например, Д.Э. Павлов изучал вопросы управления экономическим потенциалом предприятия, делая акцент на методологии оценки стоимости предприятия применительно к изучению экономического потенциала, полагая, что стоимость предприятия в полной мере может

отражать результаты его деятельности [8]. Вопросами оценки потенциала предприятия, реализующего инновационные проекты, занимались О.П. Аксенова и О.М. Фокина [1, с.40]. Эти авторы для определения взаимосвязи потенциала и стратегии предприятия используют системы сбалансированных показателей, которую и мы будем использовать далее. Они проанализировали подходы к пониманию и методам его оценки, отмечая, что большинство авторов склоняются к статистической оценке данной величины, проводя ретроспективный анализ основных финансовых показателей. В модели используются основные экономические показатели, такие как EVA, WACC, NOPAT, инвестированный капитал, капитал и их составляющие элементы. Эти авторы отдают предпочтение иному подходу, способствующему оценке потенциала для целей его развития и для принятия дальнейших управленческих решений. Мы также придерживаемся такого подхода, только в нашей модели присутствует значительно больше критериев, причем нефинансовых, относящихся к организационному, человеческому и социальному капиталам. Проблемы оценки инновационного потенциала также представлены в работах Е.А. Лаптевой [6]. В ее работах представлена интегральная оценка инновационного потенциала по 19 показателям, в которых субъективные оценки сведены к минимуму. Но мы считаем, что субъективных экспертных оценок не возможно избежать, и, что наша модель определенным образом дополняет и расширяет возможность оценки инновационного потенциала предприятия и его влияние на прогнозные социально-экономические показатели, например на оценку стоимости, позволяя

выявлять слабые места в деятельности предприятия и разрабатывать соответствующие программы для их устранения. Мы также обращаем внимание на исследование, представленное С.Ю. Богатыревым в статье «Оценка человеческого и интеллектуального капитала инновационной компании» [2]. Этот автор рассматривает влияние интеллектуального и человеческого капиталов, проводит их структурированную оценку. В указанной статье уделяется внимание интеллектуальному потенциалу, и представляется модель оценки, сопоставимая с той, что предлагаем мы. Но мы будем использовать и рассматривать инновационный потенциал в его взаимосвязи с социальным, человеческим и организационным капиталами. Под инновационным потенциалом мы будем понимать возможность и способность предприятия распоряжаться имеющимися ресурсами, его готовность к разработке и внедрению новшеств, необходимых для формирования конкурентоспособности предприятия и его продукции в соответствии со стратегией развития. Мы считаем, что человеческий, социальный и организационный капиталы играют ключевую роль в формировании инновационного потенциала.

Для формирования стратегической модели развития предприятия и представления потенциала мы можем использовать схему, предложенную Д. Нормом и Р. Капланом, немного доработав ее.

Дэвид Нортон и Роберт Каплан также связывают стратегию предприятия и конкурентные преимущества. В связи с этим они отмечают многие организации, которые признают, что конкурентные преимущества исходят в большей степени из неосознанных знаний, умений и взаимоотношений работников, нежели от инвестиций в физические активы и доступа к финансовым ресурсам [11, с. 3]. Нематериальные активы становятся важным, если не самым главным, ресурсом, составляющим конкурентное преимущество. И в то же время, многие компании испытывают трудности в попытках внедрения стратегии, основанные на нематериальных активах, на знаниях. Для этого Д. Нортон и Р. Каплан предлагают свою систему – систему сбалансированных показателей, комплексно отражающих процесс реализации стратегии. Эта система позволяет предприятиям четко описать их стратегию и понять ее, где каждый ресурс и актив будет задействован. Эта система делает возможным фокусировать на стратегии проектные команды, подразделения, человеческие ресурсы, информационные технологии и финансовые ресурсы.

Система сбалансированных показателей позволяет взглянуть на стратегию с точки зрения четырех основных перспектив:

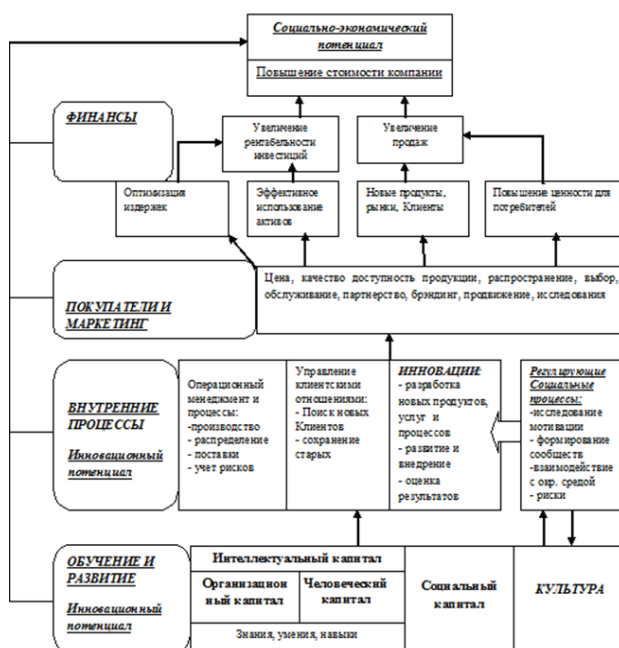
1. Финансы. В данном случае акцент делается на прибыль и ее рост с точки зрения акционеров.
2. Покупатели и маркетинг. Стратегия рассматривается с точки зрения создания ценности для покупателей
3. Внутренние процессы. Имеет значение процессы внутри предприятия.
4. Обучение и развитие. Приоритет отдается созданию климата, поддерживающего организационные изменения, инновации и рост (рис. 1).

Каким же образом можно оценить потенциал предприятия, в частности, инновационный потенциал? Потенциал, в широком смысле, это «запасы» или «капитал» предприятия. Таким образом, достоверную оценку инновационного потенциала можно учесть через оценку организационного, социального и человеческого капитала.

Основываясь на сбалансированной системе показателей, М.В. Медвицкий отмечает ведущую роль нематериальных активов, в частности человеческого капитала, базы знаний, организационного капитала [7]. Мы согласны с ведущей ролью социального, человеческого и организационного капиталов в развитии инновационного потенциала предприятия и его влияния на стоимость предприятия.

К. Вервзер и Л. Бердж отмечают, что в этой системе может найти отражение преимущества возможностей для развития системы измерений ключевых показателей реализации стратегии

Рис. 1. Модель развития потенциала предприятия (составлено авторами)



[10, с.42]. Процесс интеграции стратегии в систему измерений дает среднему уровню управления ясное понимание стратегии. Этот процесс помогает донести стратегию компании до всех сотрудников, соотнося в себе цели отдельных подразделений и индивидов с целями предприятия, связать стратегические цели и долгосрочные планы, что просто необходимо для эффективного управления предприятием и его развития.

Организационный капитал предполагает наличие таких аспектов как понимание основной цели организации, разделение базовых ценностей, соотнесение целей предприятия и индивидуальных целей каждого сотрудника, исследование мотивации сотрудников, совместное использование и накопление коллективом важных знаний. Человеческий капитал наиболее ценен при концентрации на стратегически важных группах должностей, соотнесенных с ключевыми бизнес-процессами. А социальный капитал способствует формированию новой стратегии, культуры, ценностных ориентаций сотрудников и руководства). Все эти особенности являются залогом успешной стратегии предприятия и залогом успешного внедрения инноваций [2, с.17].

Е.В. Лапин отмечает, что некоторые авторы предлагают оценивать потенциал предприятия как сумму потенциалов, его составляющих, хотя целесообразно выводить интегральную оценку, а не простое суммирование. Им отмечается важный критерий реализации потенциала предприятия – конкурентный статус. Причем, это понятие у него не ассоциируется с конкурентоспособностью и конкурентными преимуществами. Этот критерий связан, скорее, с предпосылками достижения конкурентных преимуществ и показывает возможности предприятия для ведения конкурентной борьбы, готовность предприятия к достижению стратегических целей, степень освоения им своих потенциальных возможностей.

Разработка методики авторами началось с 2008 года. Началом послужило обследование ряда предприятий, входящих в крупный российский агрохолдинг, с целью их стоимостной оценки в целях принятия дальнейшего управленческого решения. Цель, поставленная в данной статье, заключается в предоставлении усовершенствованной методики с учетом разработанных другими авторами концепций для оценки потенциала предприятия в контексте инновационного развития и его влияния на оценку стоимости инвестиционных проектов и всего предприятия в целом в рамках доходного подхода. Данная методика использовалась в 2011, 2013-2015 годах при оценке ряда нефтегазовых и нанотехнологических предприятий в нескольких

регионов Российской Федерации. Использование данной методики не противоречит Федеральным стандартам оценки, действующим в данный момент (ФСО-8, п.9) [9].

Для оценки инновационного потенциала мы можем взять за основу модель оценки конкурентного статуса, которую предложил Е.В. Лапин. Она предполагает несколько этапов. Итоговая оценка этого показателя может производиться в долях от 0 до 1, где можно выделить, например, 5 позиций:

- от 0 до 0,3 – очень слабая;
- от 0,3 до 0,45 – слабая;
- от 0,45 до 0,6 – средняя;
- От 0,6 до 0,8 – сильная;
- от 0,8 до 1 – очень сильная.

Оценка инновационного потенциала представляет собой обобщенную оценку возможностей и перспектив развития в будущем, а также оценку вероятности достижения поставленных целей и реализация оптимистичных или же реалистичных и пессимистичных прогнозов. Этот показатель влияет, с нашей точки зрения, на вероятность развития по тому или иному сценарию. Оценка стоимости предприятия в рамках доходного подхода производится на основании прогнозных значений денежного потока на будущий период деятельности предприятия. Методика, предложенная авторами, помогает получать адекватную оценку стоимости и учитывать влияние инновационного потенциала на прогнозные значения денежного потока. Например, полученный результат в виде «очень сильного» значения инновационного потенциала будет означать большую вероятность развития или получения доходов в рамках реализации определенного проекта по оптимистичному сценарию. И наоборот, очень слабый показатель инновационного потенциала будет повышать вероятность развития пессимистичного сценария получения денежных потоков, которые участвуют в оценке в рамках доходного подхода.

Влияние инновационного потенциала можно оценить, с нашей точки зрения, путем корректировки имеющегося уровня интеллектуального капитала с учетом возможности его изменения и учетом влияния внешней среды.

$$IP = IC * I_{fo} * I_{en}, \quad (1)$$

где IP – инновационный потенциал;

IC – имеющееся состояние интеллектуального капитала на данный момент;

I_{fo} – индекс потенциальных возможностей;

I_{en} – индекс влияния внешней среды.

Оценка перспективных возможностей развития потенциала предприятия предполагает выявление системы критериев, характеризующих деятельность предприятия, например, в области производства,

маркетинга, финансов, кадров, управления. Мы сгруппировали эти показатели, согласно нашим основным задачам, по трем блокам: организационный капитал, социальный капитал и человеческий капитал и представили эти элементы в таблицах № 1, 2, 3 и 4 соответственно. Таблица 2 является продолжением таблицы 1 и содержит итоговый расчет по всем факторам, представленным в них первой и второй таблицах. Следует отметить, что мы не берем в расчет культуру, как элемент инновационного потенциала, так как это этот аспект является предметом изучения в другом исследовании.

На втором этапе оценивается возможность развития отдельных элементов [5, с.72]. Для этих целей целесообразно использование коэффициента $I_{fo} = 1 + k$. В случае, если оценка перспектив развития отдельных элементов потенциала будет отрицательной, т.е. прогнозируется снижение текущих оценок, то индекс I_{fo} будет меньше 1, в другом случае – больше единицы.

На третьем этапе можно оценить степень значимости каждого показателя для всего потенциала в целом. Можно ввести весовые коэффициенты и просчитать поправку в зависимости от веса каждого критерия. Значение будет посчитано по формуле

$$\sum_{i=1}^n Q_i * Z_i$$

где Q – критерий, Z – его вес. Если не вводить данное разделение, то все критерии признаются равными. Следует также отметить, что для подтверждения величины k в таблицах № 1-3 требуется дать пояснения, за счет каких мероприятий будет достигнута эта величина по каждому из критериев и внести соответствующие поправки в структуру затрат для дальнейшей оценки.

Для оценки критерия I_{en} – индекс влияния внешней среды с нашей точки зрения целесообразно использовать PESTEL – анализ. Мы можем также выявить значимые для каждого случая (проекта) факторы из соответствующей группы и сделать их оценку, придав значимость каждому из них. Шкалу для оценки различных факторов мы предлагаем использовать следующего вида – от -0,5 до +0,5. По каждой группе факторов берется среднее значение – суммируются все значения, в том числе и отрицательные, и результат делится на количество факторов. По каждому фактору коэффициенты в итоге складываются, возможно, с учетом определения веса в зависимости от каждой индивидуальных особенностей и сферы деятельности. В итоге мы получаем коэффициент вида $I_{en} = 1 + m$, где m – сумма оценок факторов по всем шести группам PESTEL. Ввиду того, что m может принимать как отрицательные, так и положительные значения, значение фактора I

может быть как меньше, так и больше единицы. Это будет говорить о том, будут ли способствовать факторы внешней среды развитию потенциала, или же, наоборот, будут оказывать сдерживающее влияние. Бальную оценку этих шести групп факторов мы представляем в таблицах № 6-12.

Преимущественное положение для оценки объектов интеллектуальной собственности на различных инновационных предприятиях занимает доходный подход [4, с. 95]. Он связан с возможностью прогнозировать денежный поток предприятия в перспективе и его приведение к настоящему моменту с помощью метода дисконтированных денежных потоков. Также используется затратный подход, который заключается в поэлементной оценке рыночной стоимости активов и обязательств предприятия. Он отражает ранее понесенные затраты на создание активов или обязательств, но не учитывает будущих доходов, потенциала предприятия. Сравнительный подход крайне сложно применять при оценке нематериальных активов.

При оценке инвестиционных и инновационных проектов или при оценке бизнеса в целом данная методика может быть применена при использовании доходного подхода. Инновационный потенциал может быть учтен при определении итоговой стоимости предприятия, полученной при использовании данного подхода. Итоговое значение можно использовать в виде коэффициента $(1+q)$, где q – коэффициент со значением, к примеру, от -0,2 до +0,2. Разброс значения определяется экспертным путем, в нашем случае было выбрано значение 20 %. Данная методика может применяться и при использовании сравнительного подхода, но для ее реализации необходим доступ к исследуемым критериям по всем сравниваемым объектам, что может быть затруднительным, но вполне осуществимым.

В результате мы получаем следующее значение инновационного потенциала.

$$IP = IC * I_{fo} * I_{en} = 0,5 * (1+0,3) * (1-0,02) = 0,64$$

Как мы уже отметили, оценка может производиться в долях от 0 до 1, где можно выделить 5 позиций:

В нашем случае этот показатель представляет собой обобщенную оценку перспектив развития предприятия в будущем, а также он говорит о вероятности достижения поставленных целей и реализации оптимистичных планов. Суммарные значения оптимистичного сценария на 10 % выше реалистичного. Он корректирует справедливую оценку предприятия и/или оценку его инвестиционных проектов, расчет которых проведен в рамках доходного подхода. Иногда, с нашей точки зрения, эту методику можно использовать в рамках сравнительного подхода.

*Коваленко А.А., Паришков Д.М.*

Табл. 1. Организационный капитал. Составлено авторами

№ п/п	Показатель/фактор потенциала предприятия	Экспертная/балльная оценка										k +/-
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	База знаний		+									5
2	Формализованные процедуры			+								3
3	Технологии					+						2
4	Системы управления						+					2
5	Техническое и программное обеспечение						+					2
7	Эффективная организационная структура				+							3
8	Социально-психологический климат						+					2
9	Удовлетворенность персонала работой и условиями труда							+				2
10	Эффективность системы стимулирования персонала и ее соответствие мотивационной карте сотрудников					+						4
11	Соответствие маркетинговых кампаний общей политике продвижения						+					2
12	Наличие патентов и ноу-хау, авторские права								+			0
	Возможность диверсификации							+				2
13	Перспективы развития профессиональных компетенций				+							4
14	«Сильные» Торговые марки							+				2
15	Использование коммуникативных ресурсов			+								4
16	Корпоративная культура				+							3
17	Система корпоративного обучения персонала		+									4
18	Имидж организации в глазах Клиентов					+						3
19	Имидж организации в глазах Конкурентов				+							3
20	Имидж организации в глазах партнеров и поставщиков					+						4

Табл. 2. Организационный капитал (часть 2 Составлено авторами

№ п/п	Показатель/фактор потенциала предприятия	Экспертная/балльная оценка										k +/-
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
21	Отношения с потребителями							+				2
22	Отношения с поставщиками								+			1
23	Отношения с конкурентами						+					1
24	Обеспеченность предприятия персоналом						+					2
25	Привлекательность предприятия для новых потенциальных сотрудников							+				2
26	Отношения с местными сообществами						+					2
27	Новизна выпускаемой продукции			+								3
28	Новизна используемых технологий				+							3
29	Новизна используемого оборудования		+									4
30	Квалификационная оценка менеджмента						+					2
31	Квалификационная оценка инженерных служб									+		-1
32	Квалификационная оценка рабочих кадров								+			-1
33	Инновационная сложность ранее выполненных разработок	+										3
34	Масштаб ранее выполненных опытных работ							+				1
35	Отношение персонала к работе и клиентам									+		1
36	Масштаб имеющихся проектов								+			1
	Количество оценок	1	3	3	5	4	8	6	3	2	1	
	$\sum_{i=1}^n Q_i * Z_i$ Взвешенный итог (Если вводились веса критериев); если нет, то ставим прочерк (-) Сумма	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+82
		198										
	Максимально возможное количество баллов	360										324

Табл. 3. Социальный капитал. Составлено авторами

№ п/п	Показатель/фактор потенциала предприятия	Экспертная/балльная оценка										k +/-
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Внешние связи					+						2
2	Структура связи и взаимодействия внутри организации				+							3
3	Наличие неформального взаимодействия для решения задач		+									4
4	Уровень доверия внутри организации				+							4
5	Уровень доверие сотрудникам от партнеров и клиентов						+					4
6	Влияние общих норм и ценностей				+							3
	Количество оценок	0	1	0	3	1	1	0	0	0	0	
	$\sum_{i=1}^n Qi * Zi$ Взвешенный итог (Если вводились веса критериев); если нет, то ставим прочерк (-)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Сумма	27										20
	Максимально возможное количество баллов	60										54
	Итоговое (средневзвешенное) значение балла (% от максимального значения) = Сумма/Максимально возможное кол-во баллов	0,45 (27/60)										+ 0,33 (20/ 54)

Табл.4. Человеческий капитал . Составлено авторами

№ п/п	Показатель/фактор потенциала предприятия	Экспертная/балльная оценка										k +/-
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Наличие у персонала дополнительного образования, профессиональных сертификатов, квалификационных экзаменов		+									5
2	Уровень образования и научной квалификации персонала		+									4
3	Стаж работы по специальности				+							4
4	Способность персонала действовать в разнообразных стрессовых ситуациях					+						3
5	Умения, навыки персонала		+									5
6	Общий уровень культуры персонала					+						4
7	Имеющиеся научные результаты - масштаб публикаций			+								4
8	Масштаб инновационных результатов (изобретений, патентов и т.д.)		+									4
9	Масштаб научных (конструкторских) работ				+							3
10	Опыт нестандартных инженерных решений									+		1
11	Умение комплексного решения проблем				+							3
12	Представления о современном состоянии соответствующей области знаний					+						3
	Количество оценок	0	4	1	2	3	1	0	1	1	0	12
	$\sum_{i=1}^n Qi * Zi$ Взвешенный итог (Если вводились веса критериев); если нет, то ставим прочерк (-)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Сумма	57										43
	Максимально возможное количество баллов	120										108
	Итоговое (средневзвешенное) значение балла (% от максимального значения) = Сумма/Максимально возможное кол-во баллов	0,48										0,36 (43/ 108)

Табл. 5. Согласование результатов оценки организационного, социального и человеческого капиталов. Составлено авторами

Социального и человеческого капиталов. Составлено авторами				
№	Наименование	Значение	Вес (распределение)	Средневзвешенная оценка
1	Организационный капитал	0,55	0,4	0,5
2	Социальный капитал	0,45	0,3	
3	Человеческий капитал	0,48	0,3	
4	k_o	0,23	0,4	0,3
5	k_c	0,33	0,3	
6	K_q	0,36	0,3	
	Комментарий	Приоритет в распределении весов отдан организационному капиталу		

Табл. 6. Политические факторы. Составлено авторами

№ п/п	Показатель/фактор потенциала предприятия	Экспертная/балльная оценка m										
		-0,5	-0,4	-0,3	-0,2	-0,1	0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5
1	Государственная поддержка регионов							+				
2	Общая политика государства в области предпринимательства								+			
3	Регулирование конкуренции						+					
4	Торговая политика							+				
5	Ужесточение госконтроля и санкций									+		
6	Влияние государства на отрасль в целом						+					
Количество оценок		0	0	0	0	0	2	2	1	1	0	
Взвешенный итог $\sum_{i=1}^n Q_i * Z_i$ (Если вводились веса критериев); если нет, то ставим прочерк		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Сумма		0,7										
Максимально возможное количество баллов		от - 3 до + 3										
Итоговое (средневзвешенное) значение балла (% от максимального значения) = сумма/количество пунктов		0,12										

Есть и другие аспекты применения данной методики. Мы можем также говорить о возможности проверки на обесценение НМА в порядке, определенном Международными стандартами финансовой отчетности (п.22 ПБУ 14/2007). Положение по бухгалтерскому учету нематериальных активов предусматривает возможность проверки на обесценение НМА в порядке, определенном Международными стандартами финансовой отчетности (п.22 ПБУ 14/2007).

Стандарт МСФО (IAS) 36 «Обесценение активов» предписывает порядок, который должен применяться при учете активов, чтобы их балансовая стоимость

Табл. 7. Экономические факторы. Составлено авторами

	Показатель/фактор потенциала предприятия	Экспертная/балльная оценка m										
		-0,5	-0,4	-0,3	-0,2	-0,1	0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5
1	Динамика экономического развития в стране			+								
2	Инвестиционный климат						+					
3	Общая структура налогообложения					+						
4	Динамика рынка									+		
5	Изменение платежеспособного спроса				+							
6	Изменение издержек бизнеса (энергия, транспорт, аренда и др.)			+								
Количество оценок		0	1	2	1	1	1	0	0	1	0	0
Взвешенный итог $\sum_{i=1}^n Q_i * Z_i$ (Если вводились веса критериев); если нет, то ставим прочерк		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Сумма		-0,6										
Максимально возможное количество баллов		от - 3 до + 3										
Итоговое (средневзвешенное) значение балла (% от макс. значения) = сумма/количество пунктов		- 0,1										

не превышала возмещаемую стоимость - стоимость будущих экономических выгод (использование по назначению или продажа), которые компания может получить от данного актива в будущем.

Табл. 8. Социо-культурные факторы. Составлено авторами

№ п/п	Показатель/фактор потенциала предприятия	Экспертная/балльная оценка										
		m _i										
		-0,5	-0,4	-0,3	-0,2	-0,1	0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5
1	Демографическая ситуация								+			
2	Доходы и расходы населения				+							
3	Тенденции в образе жизни					+						
4	Изменения в поведении и предпочтениях потребителей								+			
5	Изменение ценностей						+					
6	Изменение отношения к работе и отдыху						+					
	Количество оценок	0	0	0	1	1	2	0	2	0	0	0
	$\sum_{i=1}^n Q_i * Z_i$ Взвешенный итог (Если вводились веса критериев); если нет, то ставим прочерк (-)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Сумма	0,1										
	Максимально возможное количество баллов	от - 3 до + 3										
	Итоговое (средневзвешенное) значение балла (% от максимального значения) = сумма/количество пунктов	0,017										

Табл. 9. Технологические факторы. Составлено авторами

№ п/п	Показатель/фактор потенциала предприятия	Экспертная/балльная оценка										
		m										
		-0,5	-0,4	-0,3	-0,2	-0,1	0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5
1	Развитие новых технологий								+			
2	Эффективность и энергоемкость технологий				+							
3	Возможности для адаптации новых технологий							+				
4	Уровень оснащения производства современными технологиями			+								
5	Трансфер технологий									+		
6	Развитие технологически-эффективной системы обслуживания и связи с клиентами						+					
	Количество оценок	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0
	$\sum_{i=1}^n Q_i * Z_i$ Взвешенный итог (Если вводились веса критериев); если нет, то ставим прочерк (-)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Сумма	0,1										
	Максимально возможное количество баллов	от - 3 до + 3										
	Итоговое (средневзвешенное) значение балла (% от максимального значения) = сумма/количество пунктов	0,017										

Табл. 10. Экологические факторы. Составлено авторами

№ п/п	Показатель/фактор потенциала предприятия	Экспертная/балльная оценка m										
		-0,5	-0,4	-0,3	-0,2	-0,1	0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5
1	Экологическая ситуация в регионе и ее влияние						+					
2	Экологичность производства				+							
3	Влияние производственных процессов на экологию					+						
4	Экологичность используемого сырья и материалов								+			
5	Влияние на атмосферу, почву, воду			+								
6	Возможность снижения неблагоприятного воздействия на окружающую среду									+		
	Количество оценок	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0
	$\sum_{i=1}^n Q_i * Z_i$ Взвешенный итог (Если вводились веса критериев); если нет, то ставим прочерк (-)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Сумма	- 0,1										
	Максимально возможное количество баллов	от - 3 до + 3										
	Итоговое (средневзвешенное) значение балла (% от максимального значения) = сумма/количество пунктов	- 0,17										

Табл. 11. Правовые факторы. Составлено авторами

№ п/п	Показатель/фактор потенциала предприятия	Экспертная/балльная оценка m										
		-0,5	-0,4	-0,3	-0,2	-0,1	0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5
1	Изменения в законодательстве в области налогов и сборов					+						
2	Изменение законодательства, затрагивающее социальные факторы				+							
3	Законодательство в области технологий						+					
4	Влияние регионального законодательства и его изменения							+				
5	Изменения законодательства в области транспорта и логистики			+								
6	Изменение законодательства в сфере производства							+				
	Количество оценок	0	0	1	1	1	1	2	0	0	0	
	$\sum_{i=1}^n Q_i * Z_i$ Взвешенный итог (Если вводились веса критериев); если нет, то ставим прочерк (-)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Сумма	- 0,4										
	Максимально возможное количество баллов	от - 3 до + 3										
	Итоговое (средневзвешенное) значение балла (% от максимального значения) = сумма/количество пунктов	- 0,07										

Табл. 12. Согласование результатов оценки факторов PESTEL. Составлено авторами

№	Группа факторов PESTEL	Значение	Вес (распределение)	Итог
1	Политические	0,12	0,2	0,02
2	Экономические	- 0,1	0,25	-0,03
3	Социо-культурные	0,017	0,22	0,00
4	Технологические	0,017	0,15	0,00
5	Экологические	- 0,17	0,1	-0,02
6	Правовые	- 0,07	0,13	-0,01
	Средневзвешенный результат		1	-0,02

Табл. 13. Согласование результатов оценки. Составлено авторами

№	Диапазон значений PF	Итоговая оценка для F	Сценарий развития	Полученное значение PF	Влияние инновационного потенциала
1	От 0 до 0,3 – очень слабый	-0,15	Наиболее пессимистичный	0,64	(1+0,1) = 1,1
2	От 0,3 до 0,45 - слабый	- 0,1	Пессимистичный		
3	От 0,45 до 0,6 - средний	0	Реалистичный		
4	От 0,6 до 0,8 – сильный	+ 0,1	Оптимистичный		
5	От 0,8 до 1 – очень сильный	+0,15	Наиболее оптимистичный		

Таким образом, исходя из принципа разумной осмотрительности, стоимость активов в балансе не должна быть завышена. В случае, если это имеет место, считается, что актив обесценился и стандарт предписывает отразить убыток от обесценения, а также определяет, когда убыток от обесценения должен быть восстановлен.

Этот вариант применения данной методики, – использование ее в качестве составной части теста на обесценение НМА, – может быть использован для более обоснованного методологически введения корректировки на экономический износ (обесценение) результатов оценки НМА затратным или сравнительным подходом.

Еще одно применение приведенной методики возможно в рамках оценки предприятия методом реальных опционов для обоснования веса сценариев при прохождении древа решений. При наличии трех основных сценариев (оптимистического, реалистического (базового) и пессимистического) для обоснования весов каждого из сценариев или выбора сценария.

В заключении следует также отметить, что, обладая большим потенциалом и не используя его, предприятие несет значительные издержки и теряет конкурентное преимущество.

Литература:

1. Аксенова О.П., Фокина О.М. Методика оценки потенциала предприятия, реализующего инвестиционный проект. // ИнВестРегион. 2008. № 1. С. 38-43.
2. Богатырев С.Ю. Оценка человеческого и интеллектуального капитала инновационной компании [электронный ресурс]. URL: http://www.cfin.ru/appraisal/intel/innovative_company.shtml (дата обращения 25.01.2016).
3. Горина М. Самохвалов В. Как «заставить работать» концепцию управления стоимостью в вашей компании. // Менеджмент сегодня. 2003. № 4. С.9-13.
4. Ёлохова И.В. Назарова Л.А. Роль нематериальных активов в определении рыночной стоимости инновационного предприятия // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. 2012. № 1. С. 93-101.

5. Лапин Е.В. Экономический потенциал предприятия. Сумы: Университетская книга, 2002. 309 с.
6. Лаптева Е.А. Проблемы оценки инновационного потенциала промышленных предприятий [электронный ресурс] // Управление экономическими системами. 2014. № 8. URL: <http://uecs.ru/uecs68-682014/item/3027-2014-08-26-13-14-10> (дата обращения 25.02.2016).
7. Медвицкий М.В. Нематериальные активы в сетях инновационных процессов [электронный ресурс]. URL: <https://socionet.ru/publication.xml?h=repec:rus:yyupla:kor0322&l=en> (дата обращения 01.02.2015).
8. Павлов Д.Э. Анализ и разработка методов адаптивного управления экономическим потенциалом предприятия на основе имитационного моделирования: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М., 2002. 131 с.
9. Об утверждении Федерального стандарта оценки «Оценка бизнеса (ФСО-8)»: Приказ Минэкономразвития России от 1 июня 2015 г. № 326 [электронный ресурс]. В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».
10. Integrated Performance Management. A Guide to Strategy Implementation / K. Verweire, L. Van Den Berghe (Eds.). London: Sage Publications, 2009. 352 p.
11. Kaplan R.N., Norton D.P. The strategy-focused organizations: how balanced scorecard companies thrive in the new business environment. Boston: Harvard Business School, 2001. 416 p.
3. Gorina M., Samokhvalov V. How “to make work” the concept of value management in your company. // Management segodnya. 2003. № 4. Pp. 9-13.
4. Yolkhova I.V., Nazarova L.A. The role of intangible assets in determining the market value of the innovative enterprise // Vestnik Permskogo universiteta. Series: Ekonomika. 2012. №1. Pp. 93-101.
5. Lapin E.V. The economic potential of the enterprise. Sumy: Universitetskaya kniga, 2002. 309 p.
6. Lapteva E.A. The problems of the industrial enterprises innovative potential assessment [e-resource] // Upravlenie ekonomicheskimi sistemami. 2014. № 8. URL: <http://uecs.ru/uecs68-682014/item/3027-2014-08-26-13-14-10> (date of reference 25.02.2016).
7. Medvitskiy M.V. Intangible assets in the networks of innovative processes [e-resource]. URL: <https://socionet.ru/publication.xml?h=repec:rus:yyupla:kor0322&l=en> (date of reference 01.02.2015).
8. Pavlov D.E. Analysis and development of the methods of the adaptive management of economic potential of the enterprise on the basis of the simulation modelling: thesis for the degree of candidate of economic sciences. M., 2002. 131 p.
9. On the approval of the Federal Appraisal Standards “Business Appraisal (FSO-8)”: Order of Russian Ministry of Economic Development of June 1, 2015 № 326 [e-resource]. The document has not been published. Access from ref.-legal system “Consultant-Plus”.
10. Integrated Performance Management. A Guide to Strategy Implementation / K. Verweire, L. Van Den Berghe (Eds.). London: Sage Publications, 2009. 352 p.
11. Kaplan R.N., Norton D.P. The strategy-focused organizations: how balanced scorecard companies thrive in the new business environment. Boston: Harvard Business School, 2001. 416 p.

References:

АНАЛИЗ БИЗНЕС-МОДЕЛЕЙ КОМПАНИЙ, ПРОИЗВОДЯЩИХ НАУКОЕМКУЮ ПРОДУКЦИЮ, И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ ТРАНСФОРМАЦИИ НА ПРИМЕРЕ РЫНКА ГЕНЕТИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Богданов А.М.

аспирант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
(Россия), 142770, Россия, г. Москва, п. Коммунарка, ул. Липовый парк, д. 11, кв. 29, ambogdanov95@mail.ru

УДК 338.45:577.21
ББК 65.305.82

Цель. Выявить типы и особенности современных бизнес-моделей компаний, производящих наукоемкую продукцию, на примере генетических компаний, а также определить тенденции их трансформации.

Методы. Проведена декомпозиция цепочки создания ценности наукоемкой продукции на примере рынка генетических исследований, осуществлен анализ современных генетических компаний на российском рынке.

Результаты и практическая значимость. На основании того, что было выделено 3 звена в цепочке создания ценности, были определены существующие бизнес-модели генетических компаний, критерии их выбора, а также четвертая, имеющая перспективы развития, модель. Определены преимущества и недостатки каждой бизнес-модели в отдельности, названы причины их выбора руководством компании.

Научная новизна. Научная новизна заключается в определении бизнес-модели компаний в зависимости от конфигурации цепочки создания ценности, а также выделении бизнес-модели под названием «Холдинговая компания».

Ключевые слова: бизнес-модель, цепочка создания ценности, компании производящие наукоемкую продукцию, генетические компании.

ANALYZING BUSINESS MODELS OF COMPANIES PRODUCING HIGH- TECH PRODUCTS AND PROSPECTS OF THEIR TRANSFORMATION EXEMPLIFIED BY THE GENETIC RESEARCH MARKET

Bogdanov A.M.

postgraduate student, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of Russian Federation
(Russia), fl.29, 11 Lipovyi Park Str., Kommunarka, Moscow, Russia, 142770, ambogdanov95@mail.ru

Purpose. To reveal the types and features of modern business models of companies producing high technology products, exemplified by the genetic companies, and to identify their transformation trends.

Methods. The value chain of high technology products in terms of genetic research market has been decomposed; modern genetic companies in the Russian market have been analyzed.

Results and practical importance. Based on the 3 links in the value chain, the existing business models of genetic companies, their selection criteria and also, the fourth, perspective development model have been identified. The advantages and disadvantages of each business model taken separately are given, and the reasons for the company's management to select them are identified.

Scientific novelty. Scientific novelty lies in identification of the company business models depending on the value chain configuration, as well as in defining such business model as the "Holding Company".

Key words: business model, value chain, companies producing high-tech products, genetic companies.

В процессе своего развития экономика страны, в целом, и бизнес среда, в частности, претерпевают значительные изменения. Помимо сделок слияний и поглощений, объем которых меняется в зависимости от экономической ситуации, рынки меняются под воздействием множества внешних и внутренних факторов. Ключевую роль в успехе той или иной компании играет выбранная ею бизнес-модель, а также результативность ее имплементации. Для большинства предпринимателей становится все более очевидным: внешняя среда меняется слишком быстро, и если еще 5-10 лет назад российский бизнес активно решал проблемы логистики и маркетинга, то теперь актуален другой вопрос – как максимально быстро реализовать тот или иной проект, опередив конкурентов. Чтобы поддерживать высокий темп создания ценностей и внутрикорпоративных изменений необходимо, в первую очередь, иметь подходящую бизнес-модель и систему управления, способную «переварить» новые вызовы и задачи.

Более наглядную трансформацию бизнес моделей способны продемонстрировать компании тех отраслей, изменения в которых носят более интенсивный характер. Рынок генетических исследований является ярким примером, как быстро способны компании изменять свою бизнес-модель. В данный момент, в своей деятельности представленные на рынке компании используют широкий спектр бизнес-моделей. Кроме того, практически все компании вносят в них существенные коррективы в среднесрочной и краткосрочной перспективе. Начиная с 2011 года количество компаний увеличилось с единиц до нескольких десятков, каждая из которых имеет отличающуюся бизнес-модель.

Каждый год научно-технический прогресс позволяет внедрять в диагностическую практику новые способы распознавания генетических отклонений, мутаций и заболеваний. Ввиду сложности данных исследований способ их продвижения на рынок может отличаться и оказывать значительное влияние на бизнес-модель компании.

Ключевые отличия в типах бизнес-моделей компаний для любого рынка лежат в плоскости цепочки создания ценности. В зависимости от комбинаций, составленных из тех или иных этапов создания ценностей, будет зависеть, какой подход выбирает компания в отношении технологий, как взаимодействовать с конечным потребителем: через посредника или напрямую. Отметим, что цепочка создания ценности оказывает высокое влияние на бизнес-модель компании, поскольку ее построение и анализ нацелены на изучение ценностного предложения, взаимодействия с партнерами, совместного создания ценности, а следовательно, на

потребителя [1].

Выбранный нами пример рынка генетических исследований формирует более сложную цепочку создания ценности. Особую роль играют профессиональные консультанты, в роли которых выступают врачи: именно они способны определить правильный метод диагностики и лечения, в то время как в других отраслях создаваемая ценность в виде консультации может формироваться на уровне продавца. Цепочка создания ценности для рынка генетических исследований представлена на рисунке 1.

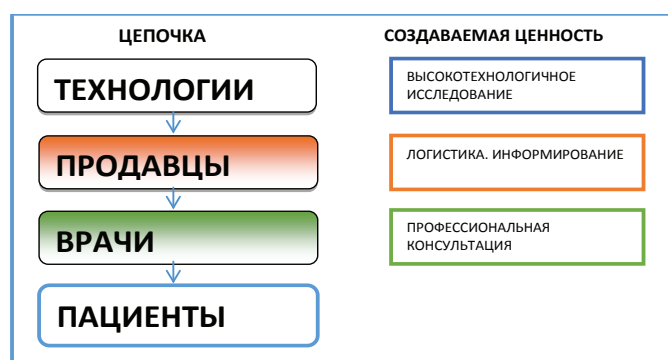


Рис. 1. Цепочка создания ценности на примере рынка генетических исследований (составлено автором)

Несмотря на линейный вид данной цепочки, в ее центре оказывается процесс создания и передачи ценности, за которую готов заплатить потребитель [2]. Первым этапом на пути создания ценности выступает технологический процесс ее создания, когда благодаря достижениям науки и техники становится возможным производить новые товары или услуги. Для рынка генетических исследований технологии играют особую роль: для создания новых методов диагностики необходимо значительное количество инвестиционного ресурса. Иногда его потребность настолько существенна, что определенные технологии способны производить лишь несколько лабораторий в мире.

Созданная технология нуждается в доставке до конечного потребителя, вследствие чего возникает новая ценность – логистика и информирование. Научно-технический прогресс позволил усовершенствовать не только технологии создания ценностей, но и усовершенствовать информационные каналы. Благодаря развитым каналам продвижения в России и мире в настоящее время удастся в самые короткие сроки донести до потребителя созданный продукт.

Некоторые виды исследований могут назначаться пациентам напрямую, без консультации специалиста.

Таковыми исследования могут быть, в частности, продукты, так называемой, развлекательной генетики [3], благодаря которым можно определить предрасположенности своего развития, сформированные на генетическом уровне, узнать географическую область происхождения своего рода и многоую другую интересную информацию.

Таким образом, конечный потребитель получает комплексный продукт: информацию о возможностях технологии, профессиональную консультацию, призванную помочь в выборе технологии или интерпретировать полученные результаты, и, в конечном счете, - результат применения технологии (к примеру, информацию о заболевании).

Достаточно просто осуществляется декомпозиция данной цепочки ценностей не только на этапы ее создания, но и на их комбинирование. В зависимости от инвестиционных возможностей, интеллектуального капитала, а также амбиций руководства компании, происходит выбор той или иной бизнес-модели.

Первая, наиболее простая бизнес-модель, заключается в реализации продукции, не создавая при этом новых технологий и не привлекая к работе профессиональных консультантов. Подобная бизнес-модель подразумевает лишь создание так называемой продающей инфраструктуры или отдельных ее элементов. К ней относятся платформа по доставке продукции потребителю (логистика), разработка информационных материалов о возможностях применения результатов данной технологии, создание центра обработки вызовов и запросов (кол-центр), наработка базы B2B партнеров, создание сайта и использование маркетинговых инструментов для продвижения компании и информации о ней и продуктах. Модель характеризуется наибольшей рентабельностью, т.к. в ней задействовано минимально возможное число сотрудников, технологий, при этом B2C продвижение характеризуется значительным коммерческим эффектом. Компания может и не использовать B2B канал продвижения, а также возможности взаимодействия с врачами, поскольку это потребует вовлечения в процесс значительно большего количества сотрудников, а значит и большие расходы. Данную модель можно условно назвать «Продавец» (см. рис. 2).

Предприниматели, выбирающие подобную бизнес-модель, исходят из необходимости инвестирования сравнительно небольшого объема средств, простоты системы управления компанией, быстрой окупаемости. Кроме того, данная модель привлекательна «точкой выхода» из бизнеса: существует перспектива дальнейшей трансформации в более сложную бизнес-модель, либо ее продажи другой компании, испытывающей потребность в высокоэффективном и

рентабельном продающем подразделении. Вдобавок, подобная модель быстрее и эффективнее других может использовать в своей деятельности принципы бизнес-моделей открытых инноваций, которые значительно повышают скорость адаптации и доходность бизнеса для его ключевых бенефициаров [4].

Масштабы компаний бизнес-модели «Продавец» могут быть совершенно разными, начиная от палатки на овощном рынке и заканчивая крупными компаниями российского и мирового уровня. К примеру, одной из самых дорогих компаний рунета является онлайн-гипермаркет «Юлмарт», стоимость которого достигает 1,1 млрд. долларов [5]. Сначала компания создала грамотный формат и удобную платформу для перепродажи бытовой техники, а затем значительно расширила ассортимент другими видами продукции.

В области генетических исследований подобная модель применяется для реализации тех продуктов, где консультация специалиста не требуется, что описывалось выше. Однако чаще всего данные компании смотрятся в глазах потребителя недостаточно профессионально, а именно этот аспект крайне важен на рынке наукоемкой продукции в целом. Компании «продавцы» генетических исследований обычно занимают стабильную и небольшую долю рынка.

Вторая бизнес-модель объединяет в себе как продающую инфраструктуру, так и этап создания еще одной ценности – профессиональной консультации. В результате взаимодействия с подобными компаниями потребитель получает не только товар в чистом виде, но и дополнительную консультационную поддержку, связанную с процессом выбора правильного продукта и интерпретации его результатов. Данная модель достаточно ярко реализуется в сфере здравоохранения: пациент получает не только сырые данные в виде результатов анализов, но и экспертное врачебное заключение, оказывается консультация, назначается лечение. Таким образом, компания имеет определенный штат врачей, оказывающих консультации на определенной доле рынка. В связи с этим, данную бизнес-модель можно условно назвать «нишевая компания» (см. рис. 2).

Для реализации подобной бизнес-модели требуется создание полноценного медицинского центра или небольшой клиники. Благодаря работе врачей становится возможным назначение значительно большего количества исследований, нежели это происходит в бизнес-модели «продавец». Отметим, что взаимодействие с пациентами продолжает также происходить и напрямую по другому спектру продуктов, где не требуется профессиональная консультация.

Таким образом, оказываются задействованы обе точки контакта с пациентами, что приводит к



Рис. 2. Модель «Продавец» (слева) и «нишевая компания» (справа) (составлено автором)

увеличению ее доли на рынке, более широкому спектру предоставляемых генетических исследований, а также возможностей для роста. В связи с привлечением врачебного состава к деятельности компании, рентабельность бизнеса становится не столь высокой, однако его масштабы могут стать значительно больше. Основа компания формируется из 2 подразделений: продающего и оказывающего медицинскую консультацию, что требует более высокого уровня профессионализма и вовлеченности в процесс, поэтому далеко не все предприниматели отдадут предпочтение подобной бизнес-модели.

Третий вид бизнес-модели, основанный на цепочке создания ценности, является «Производитель». Их роль для всего рынка заключается в разработке новых технологий и продуктов. Эти компании обладают наиболее существенным интеллектуальным капиталом и осуществляют существенные инвестиции в патенты, технологии и основные средства. Некоторые подобные компании в России частично или полноценно являются собственностью государства, и поэтому редко имеют продающую инфраструктуру.

На рынке генетических исследований подобными «Производителями» являются лаборатории, которые не только выполняют исследования, но и активно осуществляют разработки новых технологий (см. рис.3). Без их участия было бы невозможно в полной мере двигать диагностику наследственных заболеваний и предрасположенностей вперед. Лабораториям, находящимся в частной собственности, приходится активно продвигать свои технологии, в связи с чем они вынуждены выстраивать продающую инфраструктуру. Период окупаемости компании с подобной бизнес-моделью является наиболее длительным по сравнению с описанными выше, и поэтому чаще всего данным бизнесом занимаются те предприниматели, которые являются выходцами из медицины и генетики, обладающие глубоким видением и пониманием процесса, или же предприниматели, готовые инвестировать на более длительные сроки.

Примером таких компаний могут выступать американские лаборатории Ariosa и Natera, разработавшие технологию неинвазивного пренатального скрининга основных трисомий. Благодаря глубоким научным разработкам, компаниям удалось создать ключевую технологию для проведения данного скрининга, а также организовать эффективно работающие продающие подразделения, успешность работы которых позволила значительно большими темпами привлечь к сотрудничеству медицинские компании по всему миру.

Подавляющее число компаний в современной экономике используют в своей деятельности перечисленные выше бизнес-модели. Тем не менее, становится очевидным, что в процессе развития рынка позиции некоторых его участников будут укрепляться, изменится доля «продавцов», «производителей» и «нишевых компаний».

Как показывает анализ лучших практик ведения бизнеса, основным фактором повышения конкурентоспособности компаний является использование ими бизнес-моделей, отвечающих вызовам рынка и современной экономики [6]. С течением времени активно будет развиваться и четвертая бизнес-модель, – «холдинговая компания», – которая будет включать в себя всю цепочку создания ценностей (см. рис.3). Данные компании обладают технологиями, развитой продающей инфраструктурой, крупной сетью медицинских центров и учреждений-партнеров. Ввиду особенностей направлений и масштаба деятельности, а также отличительных управленческих особенностей, она получает наименьшую рентабельность, однако имеет наиболее сильный бренд, долю рынка и влияние на нем.

Структура данных компаний характеризуется наличием 3 разных по принципу организации бизнеса подразделений: научное (разработка новых технологий, R&D), продающее (продвижение и реализация продуктов на основе технологий) и консультативное (медицинское – предоставление профессиональной консультации). Формирование подобной структуры



Рис. 3. Модель «Производитель» (слева) и «холдинговая компания» (справа) (составлено автором)

происходит на протяжении длительного периода времени и связано со значительными управленческими усилиями по формированию разнотипных команд и систем.

Таким образом, цепочка создания ценностей способна сформировать 4 различные бизнес-модели компаний. Их краткое сопоставление по ключевых показателям представлено в таблице 1.

Табл.1. Сравнительная характеристика бизнес-моделей

Бизнес-модель	Количество ключевых структурных подразделений	Рентабельность относительно других моделей	Период окупаемости	Потенциальная доля рынка отдельно взятой компании
Продавец	1	Высокая	Менее года	5-10%
Нишевая компания	2	Средняя	1-2 года	15-20%
Производитель	1-2	Средняя	Более 2 лет	0-100%*
Холдинговая компания	3	Низкая	Более 3 лет	>70%

*В зависимости от уникальности и сложности технологии, которой обладает компания

Составлено автором

Перечисленные в таблице показатели оказывают существенное влияние на принятие решений. В то же время, эти показатели являются обязательными, но недостаточными критериями для выбора модели и успешного ведения бизнеса. Необходимо обладать ключевыми факторами успеха и следовать бизнес-идее, свойственной определенной модели. Даже самая оптимальная бизнес-модель не обеспечивает стабильность и динамичность бизнеса в долгосрочной перспективе. Соответственно, бизнес-модель должна находиться в процессе непрерывного совершенствования [7].

Для построения компании согласно модели «продавец» необходимо иметь базовые представления о востребованности тех или иных продуктов среди потребителей, а также навыки создания и управления продающим подразделением. Бизнес-идея подобной модели – создать единую и универсальную продающую инфраструктуру для реализации большого числа продуктов.

Задача «нишевой компании» - максимизировать загрузку имеющихся продающих и специализированных мощностей, занять свою нишу, используя имеющиеся конкурентные преимущества. Для этого необходимо обладать не только базовым видением и навыками организации продаж, но и компетенциями для организации медицинского процесса.

Бизнес-идея компаний «Производителей» заключается в стремлении стать номером один на рынке технологий, выигрывая конкурентную борьбу в узкоспециализированной области, обеспечивая распространение технологии за счет «продавцов» и «нишевых компаний». Ключевой фактор успеха «производителя» - высочайший уровень компетенций, которыми должна обладать данная компания для создания инновационных технологий и производства на их базе продуктов; кроме того, должен быть

обеспечен высокий уровень контроля качества, которое оказывает значительное влияние на репутацию компании.

Что касается «холдинговой компании», то ее развитие обусловлено всеми перечисленными выше факторами успеха: компетенциями (в технологиях и предоставлении консультаций), продающей инфраструктурой, брендом, а также, помимо этого, грамотной системой управления, способной организовать работу столь разных подразделений. На практике, такие компании – универсалы: в них трудятся и врачи, и ученые, и сотрудники, организующие продажи. Ввиду развития сразу нескольких видов бизнеса им дается труднее реагировать на вызовы и изменения рынка, однако применение сценарного анализа и гибких прогнозов результатов будут способствовать своевременной адаптации бизнес-модели на подобные вызовы [8]. Они способны генерировать колоссальный уровень компетенций, вызывая уважение у других участников рынка, благодаря чему возможно удерживать значительную часть рынка.

Каждая компания, следующая любой из перечисленной выше модели, играет важную роль на рынке: или создает новые технологии, или создает здоровую конкуренцию на рынке, или организует доставку технологии до конечного потребителя, или же имеет несколько ролей одновременно. Нельзя выделить более или менее успешную модель, поскольку все они организованы по-разному и играют свою определенную роль. Однако весь рынок не может развиваться быстро и динамично, если все компании

любой из бизнес-моделей отстают или тормозят в развитии: в таком случае, кризис будет испытывать весь рынок.

Литература:

1. Арай Ю.Н., Бурмистрова Т.А. Специфика бизнес-моделей в социальном предпринимательстве // Российский журнал менеджмента. 2014. № 4. С. 55–78
2. Трачук А.В., Линдер Н.В. Трансформация бизнес-моделей электронного бизнеса в условиях нестабильной внешней среды // Эффективное антикризисное управление. 2015. № 2. С. 58-7
3. Шер М. Чемпионат по легкой генетике [электронный ресурс]. URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2772987> (дата обращения 15.07.2016).
4. Остервальдер А., Пинье И. Построение бизнес-моделей: Настольная книга стратега и новатора / Пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2012.
5. Рейтинг лидеров рунета // Forbes. 2016. №3 (144).
6. Бариленко В.И., Бердников В.В., Гавель О.Ю. Аналитическое обоснование перспективных бизнес-моделей компаний малого бизнеса// Управленческие науки. 2014. № 4. С. 67-76.
7. Чугумбаев Р.Р., Чугумбаева Н.Н. Принципы формирования и использования бизнес-моделей в современных компаниях // Научный альманах. 2015. №10-1 (12). С.448-451.
8. Бердников В.В. Контроллинг бизнес-систем: проблемы, модели, развитие и опыт // Аудит и финансовый анализ. 2012. № 3. С. 304–313.

References:

1. Arai Yu.N., Burmistrova T.A. The specifics of business models of social entrepreneurship // Rossiiskii jurnal managementa. 2014. № 4. Pp. 55-78
2. Trachuk A.V., Linder N.V. The transformation business models of e-business in an unstable external environment // Effective crisis management. 2015. № 2. Pp. 58-7
3. Sher M. Championship on easy genetics [e-resource]. URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2772987> (date of reference 15.07.2016).
4. Osterwalder A., Pigneur Y. Business model generation: Handbook for strategists and innovators / Trans. from English. M.: Alpina Publisher 2012.
5. Runet leaders rating // Forbes. 2016. №3 (144).
6. Barilenko V.I., Berdnikov V.V., Gavel O.Yu. The analytical background to the promising business models of small businesses // Upravlencheskie nauki. 2014. № 4. Pp. 67-76.
7. Chugumbaev R.R., Chugumbaeva N.N. The principles of formation and use of business models in modern companies // Nauchnyi almanach. 2015. №10-1 (12). Pp. 448-451.
8. Berdnikov V.V. Business system controlling: problems, models, development and experience // Audit i finansovyi analiz. 2012. № 3. Pp. 304-313.

МЕТОДИКА УГЛУБЛЕННОГО АНАЛИЗА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Михненко П.А.

кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой общего и стратегического менеджмента, Московский финансово-промышленный университет «Синергия» (Россия), 105318, Россия, г. Москва, ул. Измайловский вал, д. 2, каб. 405-4, pmihnenko@synergy.ru

УДК 65.01
ББК 65.291.21

Цель. Разработка новых расчетно-графических процедур, расширяющих возможности традиционной методики исследования организационной культуры за счет углубленного анализа оценок респондентов.

Методы. Представлен подход к повышению информативности результатов анализа организационной культуры, проводимого в интересах обеспечения эффективности управления. Предложены методики: расчета коэффициента гетерогенности, позволяющего оценить степень эксплицитности профиля организационной культуры; расчета релевантности и консолидированности оценок респондентов; построения карты групп факторов культуры; построения карты динамики изменения культурного профиля предприятия.

Результаты. Детальный анализ факторов организационной культуры позволяет делать более обоснованные выводы, способные лечь в основу управленческих решений, направленных на трансформацию культуры и ее адаптацию к новым целям и условиям работы организации.

Научная новизна. Обоснована методология анализа существенных характеристик и свойства организационной культуры, не в полной мере доступных исследователю, применяющему традиционные инструменты анализа.

Ключевые слова: организационная культура, профиль культуры, эксплицитность, гетерогенность, релевантность, консолидация.

METHODS OF THE IN-DEPTH ANALYSIS OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF AN ENTERPRISE

Mikhnenko P.A.

Candidate of Technical Sciences., Associate Professor, Head of General and Strategic Management Department, Moscow University of Finance and Industry "Synergy" (Russia), office 405-4, 2 Izmailovskii val str., Moscow, Russia, 105318, pmihnenko@synergy.ru

Purpose. To develop new computational-graphical procedures extending the traditional methods of researching the organizational culture due to the in-depth analysis of respondents' assessments.

Methods. An approach is provided to increase the informativeness of the results of the organizational culture analysis to ensure the effective management. Methods to: calculate the heterogeneity coefficient, which allows assessing the explicitness degree of the organizational culture profile; to calculate the relevance and consolidation of respondents' assessments; to build the map of cultural factor groups; to build the map of the dynamics of change in the cultural profile of an enterprise.

Results. The in-depth analysis of factors of organizational culture allows making more reasonable conclusions that could form the basis for management decisions aimed at the transformation and adaptation of culture to the new aims and conditions of the organization.

Scientific novelty. Methods to analyze the essential characteristics and properties of the organizational culture, which are not fully available for the researchers, using conventional analysis tools, are substantiated.

Key words: organizational culture, culture profile, explicitness, heterogeneity, relevance, consolidation.

Постановка задачи исследования. Современные организации представляют собой сложные, динамические системы, требующие комплексного подхода к изучению. Одним из наиболее важных элементов организации является ее организационная культура — система общих ценностей, традиций, верований, символов, правил поведения членов организации, которые передаются из поколения в поколение.

В наши дни широко известной и активно используемой методикой анализа организационной культуры по-прежнему остается модель Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) К. Камерона и Р. Куинна [1].

Признавая известные достоинства форм представления результатов по методике OCAI, следует указать на их недостаточную информативность в некоторых аспектах исследования организационной культуры предприятий. В частности, в классической методике, по нашему мнению, не достаточно полно используются возможности детального анализа роли факторов культуры в формировании и трансформации культурного профиля исследуемой организации.

Предлагаемая методика углубленного анализа организационной культуры позволяет осуществлять детальный анализ и делать более конкретные и обоснованные выводы о роли тех или иных факторов культуры. Периодическое проведение анкетирования позволяет выявлять динамические свойства культуры исследуемого предприятия в контексте изменения признаваемой ценности тех или иных факторов.

Направления исследования организационной культуры. Впервые важность организационной культуры в управлении организацией была отмечена в 1938 г. Ч. Барнардом (Ch. I. Barnard) в его знаменитой работе «The Functions of the Executive» [2, с. 9].

В 1952 г. Э. Жак (E. Jaques) определяет культуру предприятия как «вошедший в привычку, ставший традицией образ мышления и способ действия, который в большей или меньшей степени разделяют все работники предприятия и который должен быть усвоен и хотя бы частично принят новичками, чтобы новые члены коллектива стали «своими» [3, с. 251].

В последующих исследованиях 1970-х — 1980-х гг., объясняя феномен культуры организации, авторы, прежде всего, постулируют ее совокупный характер, комплексность и многогранность (многослойность) проявления, приводя перечни факторов и элементов.

Более интенсивно проблема организационной культуры начинает изучаться в конце 1980-х гг. в рамках исследований в области теории организации, организационного поведения и стратегического управления. В этот период Д. Денисон (D.R. Denison) приводит определение организационной культуры как

«совокупности основных факторов, обеспечивающих повышение производительности труда организации». Акцент в изучении организационной культуры автором делается на проблемах управления человеческими ресурсами и создания эффективной организационной структуры [4, с. 6].

Одно из наиболее известных специалистов в области организационной культуры Эдгар Шейн (E.H. Schein) определяет это феномен как паттерн (схему, модель, рамки) коллективных базовых представлений, обретаемых группой в процессе внутренней интеграции и адаптации к внешней среде, эффективность которой оказывается достаточной для того, чтобы считать её ценной и передавать новым членам группы в качестве единой системы восприятия [5, с. 31 -32].

Ряд исследований этого периода содержат в себе указание на динамические свойства культурного феномена, например, Д. Мацумото подчеркивает, что «организационная культура - динамическая интерактивная система взаимного влияния» [6, с. 52].

На наш взгляд, попытки динамического толкования феномена организационной культуры приближают исследователей к пониманию причин и механизмов ее изменения с точки зрения системного и процессного подходов.

Отечественные авторы начинают проявлять интерес к проблематике организационной культуры с начала 1990-х гг., что, по-видимому, обусловлено изменением системы экономических отношений в России и ростом востребованности теорий, методов и моделей, направленных на повышение эффективности деятельности предприятий, в том числе - за счет управления культурными аспектами их функционирования.

На рис. 1 показаны результаты анализа динамики публикационной активности в России по теме «Организационная (корпоративная) культура» за двадцать лет (в период 1996-2015 гг.). Для оценки публикационной активности использовались данные Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) eLibrary.ru. Результаты продемонстрировали устойчивый рост числа публикаций с приблизительно равным количеством использования обоих терминов.

Начиная с 2005 г. растет интерес российских авторов к проблеме управления организационной культурой.

Абстрагируясь от организационно-технических особенностей формирования списков публикаций на данном ресурсе в анализируемый период, можно сделать вывод о возрастании интереса научной общественности России к изучению проблемы организационной (корпоративной) культуры, в том числе в контексте управления.

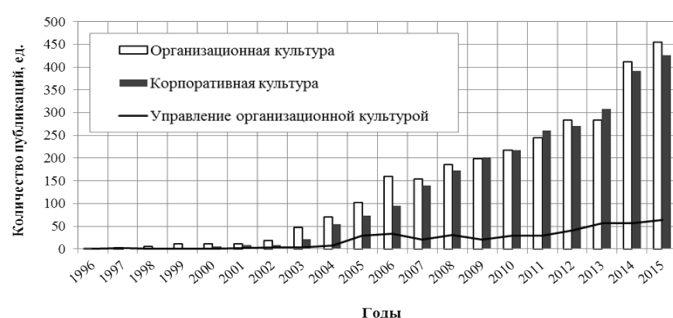


Рис. 1. Динамика публикационной активности в России по теме «Организационная (корпоративная) культура» в период 1996-2015 гг. (составлено автором)
* Поиск осуществлялся по запросам «Организационная культура», «Корпоративная культура» и «Управление организационной культурой» с учетом морфологии в названиях публикаций всех типов: статьи в журналах, книги, материалы конференций, депонированные рукописи, диссертации, отчеты, патенты.

Значительная часть отечественных авторов в период 1990-х — 2000-х гг. в трудах, посвященных организационной культуре, во многом продолжают тенденцию своих западных коллег к объяснению этого феномена с позиций описания совокупностей факторов и свойств. При этом ряд авторов развивают ценностно-ориентированный подход, трактуя культуру организации как «выражение основных ценностей в организационной структуре; системе управления; кадровой политике» [7, с. 68].

По мнению Е. Ю. Бикметова и А. В. Хуснутдиновой, реальная, а не декларируемая организационная культура представляет собой взаимосвязь двух культур, носителями которых являются с одной стороны руководитель, а с другой — подчиненные [8, с. 124]. Поэтому авторы предлагают под корпоративной культурой понимать культуру субъекта управления, направленную на повышение эффективности деятельности организации и достижении рыночного успеха.

По своему предназначению корпоративная культура является культурой организационных изменений, поэтому в общем случае она не эквивалентна организационной культуре, сформировавшейся в результате взаимодействия субкультур подразделений организации и групп ее членов. При этом формирование и изменение организационной культуры, как правило, представляет собой сложный и не вполне управляемый менеджментом процесс. Сформировавшаяся в итоге система ценностей и стандартов поведения может отражать не все ожидания руководства и лишь отчасти соответствовать текущим и перспективным целям деятельности организации.

В этой связи интересно мнение Р. Дафта, который утверждает, что организации сталкиваются с культурой лицом к лицу только в тех случаях, когда пытаются реализовать новые стратегии или программы, противоречащие их основным нормам и ценностям [9, с. 423].

Анализируя особенности организационных культур отечественных предприятий и организаций, многие авторы отмечают, что в наши дни рано говорить о какой-либо специфике культуры российских компаний. По мнению В. С. Диева и В. В. Лыгденовой, культура современных российских организаций заметно разнородна, а лежащая в ее основе система ценностей отражает исторический путь развития нашей страны [10, с. 108].

Синоптический анализ методов исследования организационной культуры. Большое разнообразие концепций и методов исследования организационной культуры, представленное в современной литературе [11 — 15 и др.], допускает широкое варьирование процедурами и инструментами анализа в зависимости от ряда определяющих факторов: ограниченности времени исследования, доступа к документации организации, наличия у исследователя специальной подготовки в области психологии и социологии и др.

Камерон и Куинн, следуя идеям Я. Митроффа и его коллег [16], сводят методы исследования организационной культуры к трем группам:

1. Холистические методы, предполагающие, что исследователь стремится глубоко и всесторонне познать культуру организации, воспринимая себя ее частью. Как правило, эта группа методов предполагает наличие у исследователя определенных компетенций и опыта, обеспечивающих профессиональную интерпретацию результатов наблюдений и формирование обоснованных выводов.

2. Метафорические (языковые) методы, заключающиеся в изучении документации организации, исследовании передающихся из уст в уста мифов и легенд, анализе содержания бесед и хода совещаний и т. п. Эффективность этих методов зависит от объема и качества обработанной исследователем информации, ее релевантности, актуальности и достоверности.

3. Количественные методы предполагают использование процедур и инструментов социологического исследования, сбор и статистическую обработку массивов данных. Как правило, основными способами сбора информации выступают опросы и анкетирование. Эта группа методов зачастую признается наиболее эффективной, позволяющей охватить различные аспекты организационной культуры и получить максимально возможную объективную картину.

Одним из неоспоримых преимуществ количественного подхода к исследованиям является возможность проводить сравнения культур разных организаций или стадии развития культуры одной компании по определенному набору существенных характеристик. Вместе с тем, по мнению ряда исследователей, концентрация внимания исключительно на количественных данных без должного использования инструментов, условно отнесенных к иным группам методов (документация, беседы и др.), снижает степень объективности получаемых выводов.

Качество исследования организационной культуры может быть обеспечено рациональным сочетанием комплементарных инструментов и процедур из разных групп методов исследования. Тем не менее, именно количественные методы при условии соблюдения процедур анкетирования, математической (статистической) обработки данных и их грамотной интерпретации, должны выступать в качестве ядра исследования организационной культуры современных организаций.

К наиболее известным и широко используемым методам количественной группы можно отнести следующие модели:

- Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) К. Камерона и Р. Куинна;
- Organizational Culture Inventory (OCI) Р. Кука и Дж. Лафферти [17];
- Denison Organizational Culture Survey (DOCS) Д. Денисона [18].

Основу методологии исследования организационной культуры, разработанной К. Камероном и Р. Куинном, составляет модель «конкурирующих ценностей» (Competing Values Framework), позволяющая обосновать четыре доминирующих типа организационной культуры в результате сопоставления противоречивых ценностей — так называемых «измерений»:

— гибкость и индивидуальность vs контроль и стабильность;

— внутренний контроль и интеграция vs внешнее позиционирование и дифференциация.

Эти измерения образуют четыре квадранта координатного поля, каждый из которых соответствует своему типу организационной культуры:

- клан (гибкость и индивидуальность + внутренний контроль и интеграция);
- иерархия (внутренний контроль и интеграция + контроль и стабильность);
- рынок (контроль и стабильность + внешнее позиционирование и дифференциация);
- адхократия (гибкость и индивидуальность + внешнее позиционирование и дифференциация).

Модель Organizational Culture Inventory представляет собой инструмент, предназначенный для оценивания нормативных установок и поведенческих основ индивида или группы, а также определения типа (стиля) организационной культуры, способствующего повышению эффективности работы организации. Модель позволяет оценивать двенадцать стилей (styles) организационной культуры, объединенных в три группы:

- конструктивные стили;
- пассивные / защитные стили;
- агрессивные /защитные стили.

Результаты изображаются в виде круговой диаграммы, состоящей из двенадцати секторов — по количеству стилей культуры.

Методика OCI достаточно объемна, а интерпретация результатов ее применения требует специальных знаний и навыков.

Модель Denison Organizational Culture Survey (DOCS) Д. Денисона направлена на выявление влияния корпоративной культуры на экономическую эффективность организации. Она оценивает культуру компании в двух измерениях:

- 1) ориентация на внутреннюю или внешнюю среду;
- 2) скорость реакции на изменение внешней среды.

Результат представляется в виде круговой диаграммы, состоящей из четырех секторов, каждый из которых соответствует одной из составляющих корпоративной культуры: миссия, адаптивность, вовлечение, последовательность.

В исследовании используется анкета, состоящая из шестидесяти утверждений, каждое из которых оценивается по пятибалльной шкале. Оценки утверждений респондентами позволяют выявить значения двенадцати показателей состояния организационной культуры. На основе оценок формируется профиль организационной культуры. Результаты исследования представляются в виде круговой диаграммы. Полученные данные сопоставляются с данными других компаний, которые имеются в базе агентства. Основными недостатками модели Денисона часто называют большое количество утверждений анкеты и сложность ее интерпретации.

В статье [12] авторы ставят целью определить методику диагностики корпоративной культуры, соответствующую требованиям: доступности (использование инструмента не должно требовать обязательного привлечения специалиста, а трудоемкость должна позволять провести исследование и обработать результаты в максимально короткие сроки), универсальности (инструмент должен подходить для организации любого типа, формы собственности, размера, профессиональной области и

структуры) и достоверности (полученные результаты должны соответствовать реальной ситуации).

Сравнительный анализ трех наиболее разработанных количественных методов ОСИ Р. Кука и Дж. Лафферти, DOCS Д. Денисона и ОСАИ К. Камерона и Р. Куинна позволил авторам статьи обосновать преимущества модели ОСАИ в рамках выбранной системы критериев. Этот вывод в целом подтверждается авторами ряда исследований [19, 14 и др.].

Исследование профиля организационной культуры. Несмотря на многообразие подходов к классификации, реальная организационная культура предприятия не идентична какому-то одному ее типу, поэтому методика Камерона и Куинна позволяет основе использования опросника ОСАИ построить оценку профиля организационной культуры — долевое соотношение базовых типов, отражающее реальное или желаемое состояние культуры конкретной организации.

Повышение достоверности выводов при практическом использовании методики обеспечивается привлечением к анкетированию большой репрезентативной выборки (в идеале — всех) сотрудников и менеджеров предприятия. При этом, как показывают результаты исследования, оценки высшего руководства отличаются от оценок менеджеров нижестоящих уровней и рядовых сотрудников доминированием в них кланового типа культуры [1, с. 119].

Относительная простота методики позволяет проводить периодические исследования для выявления направления и характера изменения представлений сотрудников о профиле организационной культуры.

Помимо анализа усредненного профиля организационной культуры большой интерес представляет исследование профилей, отражающих в соответствии с методикой ОСАИ частные характеристики организации: общую характеристику, стиль лидерства, характер управления наемными работниками, связующую сущность организации (принципы, объединяющие людей) и соответствие организационной культуры стратегическим целям организации (по двум группам вопросов анкеты).

Камерон и Куинн трактуют понятие «силы организационной культуры» как доминирование какого-то одного типа в оценке респондентов — профиле культуры. Сильной авторы называют культуру, которая характеризуется единством усилий и видения перспектив организации [1, с. 110-111].

Такая трактовка силы организационной культуры, несмотря на ее очевидные достоинства, в ряде исследований может оказаться недостаточно информативной. В настоящей работе предлагается

расширенный подход к толкованию степени силы культуры, учитывающему особенности оценки респондентами как всей совокупности факторов культуры (контрольных утверждений анкеты ОСАИ), так и каждого из них в отдельности.

По мнению Б. З. Мильнера, сильной можно назвать культуру ценности которой, четко определены в организационных стандартах поведения, широко распространены среди и поддерживаются всеми или подавляющим большинством сотрудников [20, с. 219]. Использование понятия «число членов организации, разделяющих ценности культуры», предполагающего количественное измерение, сообщает проблеме исследования феномена силы культуры необходимую инструментальность.

Не менее важным в контексте исследования взаимосвязи структурных и культурных свойств организации представляется следующее мнение: сильная культура влияет на поведение членов организации, отчасти (а в некоторых вопросах — полностью) заменяя собой формальные процедуры и правила [20, с. 220].

Под «культурной согласованностью» Камерон и Куинн понимают единство представлений разных подразделений организации о профиле организационной культуры и доминирующих ценностях, определяющих определенную унификацию процессов управления персоналом, лидерства и др.

Признавая конструктивность и практическую информативность такого подхода к оценке степени согласованности культуры, следует принимать во внимание статистические особенности построения профилей культуры. Речь идет о том, что профиль культуры, как инструмент оценки представляет собой среднее значение индивидуальных оценок по числу респондентов, участвующих в опросе по методике ОСАИ. Следовательно, одной из характеристик, указывающих на степень согласованности мнений респондентов, является стандартное отклонение (средний квадрат ошибки). Таким образом, оценку согласованности имеет смысл определять с учетом этой характеристики.

На рис. 2 показан пример оценки усредненного профиля организационной культуры и величины стандартного отклонения (пунктирными линиями показаны диапазоны стандартного отклонения)

Однако статистически достоверно оцененное стандартное отклонение явно указывает на лишь степень разброса представлений респондентов о текущем или перспективном типе культуры и может рассматриваться в качестве косвенной оценки согласованности культуры как таковой. Кроме того, эта величина далеко не во всех задачах может являться достаточно информативной переменной,

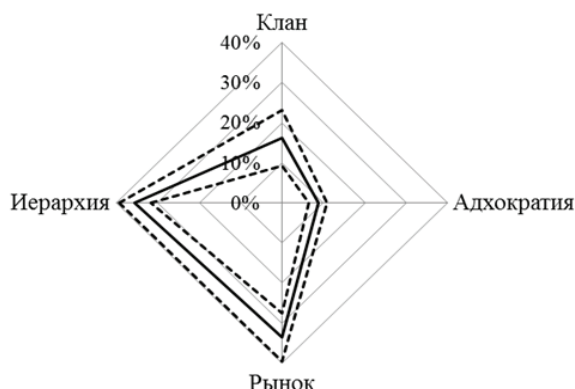


Рис. 2. Пример оценки усредненного профиля организационной культуры с диапазонами стандартного отклонения (составлено автором)

вскрывающей степень и специфику согласованности (несогласованности) представлений членов организации о сложившейся или перспективной культуре.

Р. Дафт, давая определение силы культуры, со ссылкой на [21] напрямую связывает это понятие со степенью согласованности мнений: «сила культуры (culture strength) характеризует степень согласия членов организации с тем, насколько важны ее специфические ценности. Если большинство сотрудников соглашается с ценностями организации, культура будет сплоченной и сильной. Если согласие с ценностями выражено незначительно, культура оказывается слабой [9, с. 434].

В качестве общей оценки силы / согласованности организационной культуры в трактовке Камерона и Куинна (с учетом тезиса о стандартном отклонении мнений респондентов) оказывается удобным использование понятия эксплицитности (имплицитности, как обратного последнему) профиля организационной культуры.

Эксплицитным (явно выраженным) будем называть профиль культуры, характеризующийся высоким значением коэффициента гетерогенности, т.е. явной выраженностью одного из четырех базовых типов культуры по Камерону и Куинну и низким значениями стандартного отклонения оценок типов культур в профиле.

Имплицитным (не выраженным) будем называть профиль с низкой гетерогенностью, т.е. слабой выраженностью одного типа культуры и (или) большими значениями стандартного отклонения оценок.

Коэффициент гетерогенности профиля культуры

НА демонстрирует степень неоднородности долевого распределения типов культур в профиле (в результате доминирования того или иного типа) [22]:

$$H_A = \max(A_i) - \frac{\sum A_i - \max(A_i)}{(N-1) \sum A_i}, \quad (1)$$

где $i = \overline{1,4}$ — номер базового типа культуры,

N — количество базовых типов культуры,

$A_i = R^{-1} \sum A_i^{(r)}$ — усредненная оценка профиля культуры, вычисленная по результатам анкетирования R респондентов,

$A_i^{(r)}$ — процентная доля i -го типа культуры в оценке r -го респондента,

$\sum A_i^{(r)} = 100\%$.

Коэффициент гетерогенности принимает значение 1,0 при стопроцентном доминировании в оценке профиля одного из типов культуры и значение 0,0 при равномерном распределении (по 25 %) оценок всех четырех типов.

Использование коэффициента гетерогенности в качестве количественной оценки степени эксплицитности (имплицитности) профиля культуры, позволяет осуществлять сравнение профилей разных предприятий в ходе кроссекционных наблюдений или профилей, соответствующих различным стадиям жизненного цикла одного предприятия при проведении лонгитюдного исследования.

Другим назначением оценки степени эксплицитности (имплицитности) профиля культуры является его сопоставление с соответствующей характеристикой координационного профиля — долевого соотношения способов координации совместной деятельности сотрудников (координационных механизмов) [22]. Такое сопоставление позволяет определить тип организационной конфигурации, отражающий важные свойства в контексте комплексного исследования структурно-культурных особенностей предприятия.

Карта групп факторов организационной культуры. Степень и характер единства и силы организационной культуры могут быть выявлены путем построения карты групп факторов культуры, которая представляет собой координатное поле с координатами «Консолидация» / «Релевантность». В качестве факторов культуры, позиции которых отображаются на карте, используются контрольные утверждения опросника OCAI.

Координата «Релевантность» p_s соответствует степени соответствия контрольного утверждения сложившемуся в организации типу культуры. Иными словами, релевантность — это признаваемая респондентами ценность соответствующего фактора культуры.

Значение релевантности рассчитывается

как среднее по оценкам w_r всех респондентов R , приведенное к долям единицы:

$$\rho_r = \frac{0,01}{R} \sum_R \omega_r, \quad (2)$$

где $\omega_r = 0...100\%$ — процентная доля, выбранная респондентом по отношению к контрольному утверждению анкеты ОСАИ s в соответствующей группе утверждений опросника ОСАИ.

Значение релевантности, равное единице, указывает на то, что данное утверждение всеми респондентами оценено в 100 %, то есть признается полностью соответствующим организационной культуре компании.

Координата «Консолидация» C_s соответствует степени единства мнений респондентов относительно оценки данного утверждения и рассчитывается по формуле:

$$C_s = 0,01(1 - \sigma_s), \quad (3)$$

где s — номер утверждения, σ_s — стандартное отклонение выборки оценок по числу респондентов.

Максимальное значение коэффициента консолидации ($C_s = 1,0$) соответствует абсолютно единодушному выбору всеми респондентами одной из долевых (процентных) оценок данного утверждения.

Характер группирования факторов культуры на карте отражает особенности интерпретации респондентами культуры анализируемого предприятия (рис. 3, 4).

Компактная локализация всех или большинства факторов в одном квадранте говорит об отсутствии явно выраженной доминанты какого-либо типа структуры — низкой гетерогенности профиля, что соответствует крайне низким значениям силы культуры в трактовке Камерона и Куинна.

Группирование позиций в квадранте А свидетельствует о минимально консолидированном мнении респондентов о принадлежности всех факторов культуре организации («Возможно, это наше») — доминанта сомнения в возможности точно определить тип культуры (рис. 3 «а»).

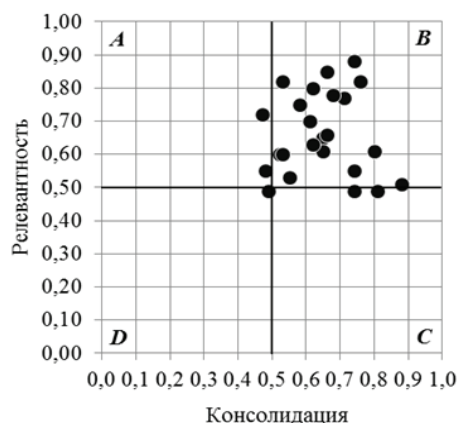
Группирование позиций в квадранте В свидетельствует о максимальной консолидированности мнений о том, что контрольные утверждения анкеты адекватно характеризуют культуру организации («Это точно наше») — доминанта признания точности идентификации культуры (рис. 3 «б»).

Концентрация факторов в квадранте D соответствует минимально определенному выводу о низкой адекватности предложенных контрольных утверждений существующему типу культуры («Возможно, это не наше») — доминанта максимальной неопределенности. В этом случае требуется пересмотр формулировок утверждений или самой методики анкетирования (рис. 4 «а»).

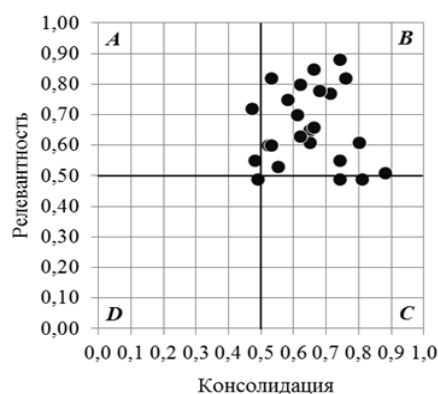
Компактная локализация факторов в квадранте С отражает максимальную уверенность респондентов в том, что предложенный набор утверждений не отражает организационную культуру («Это точно не наше») — доминанта признания невозможности идентификации культуры (рис. 4 «б»).

Очевидно, что группирование позиций в квадранте В представляет собой наиболее оптимистичный вариант результатов исследования, поскольку он, с одной стороны позволяет выявить максимальную согласованность мнений респондентов, а с другой — подтверждает адекватность методики анализа в отношении данной организации.

Тем не менее, как показывают результаты эмпирических исследований с применением описываемой методики, несмотря на «категоричность» прочтения типовых карт культурных факторов,

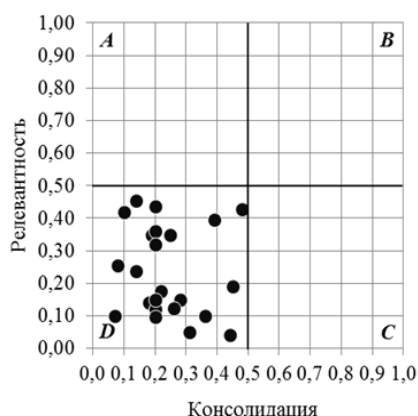


а)

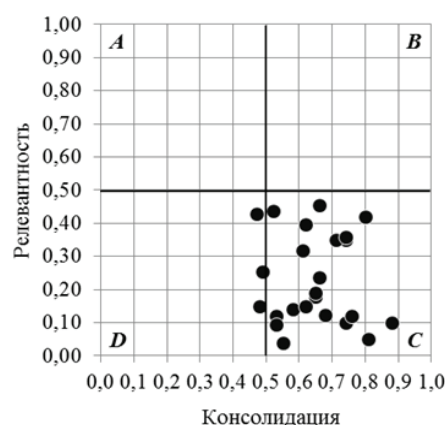


б)

Рис. 3. Карта групп факторов культуры: а) квадрант «Возможно, это наше»; б) квадрант «Это точно наше» (составлено автором)

*Михненко П.А.*

а)



б)

Рис. 4. Карта групп факторов культуры: а) квадрант «Возможно, это не наше»; б) квадрант «Это точно не наше» (составлено автором)

Очевидно, что группирование позиций в квадранте В представляет собой наиболее оптимистичный вариант результатов исследования, поскольку он, с одной стороны позволяет выявить максимальную согласованность мнений респондентов, а с другой — подтверждает адекватность методики анализа в отношении данной организации.

Тем не менее, как показывают результаты эмпирических исследований с применением описываемой методики, несмотря на «категоричность» прочтения типовых карт культурных факторов, практически значимые выводы об особенностях анализируемой культуры можно сделать даже в случаях компактной локализации факторов в квадрантах «сомнения-отрицания» — А, С, D.

Наиболее информативным результатом анализа организационной культуры, очевидно, следует признать карту, демонстрирующую зримую сегментацию групп факторов, соответствующих определенным типам культуры (рис. 5).

В данном примере все факторы иерархической культуры (маркер — черный треугольник) и часть рыночных факторов (маркер — черный квадрат) наиболее адекватно отражают сложившийся профиль (квадрант В — «это точно наше»). При этом, часть факторов рыночной культуры, сгруппированных в квадранте А, требует дополнительного анализа.

Принадлежность факторов адхократической культуры (маркер — белый кружок) к квадранту С — «это точно не наше» достаточно определенно сигнализирует менеджменту исследуемой организации о том, что сложившаяся культура не способствует реализации задач изменений, развития и внедрения инноваций.

Особый интерес вызывает позиционирование факторов клановой культуры (маркер — белый ромб): большая часть из них компактно локализованы

в квадранте максимальной неопределенности (D), в то время как два фактора: «Лидеры в нашей организации склонны к мониторингу, стремлению помочь сотрудникам и научить их лучше работать» и «Наши руководители поощряют бригадную работу сотрудников, единодушные, участие сотрудников в принятии решений» расположены в квадранте В. Такое положение факторов недвусмысленно показывает, что организационные отношения типа «семья», внедряемые руководителем, пока не разделяются всем коллективом.

Применение карты групп факторов позволяет не только оценить тип (типы) культуры, соответствующие утверждению «это точно наше», но и выявить

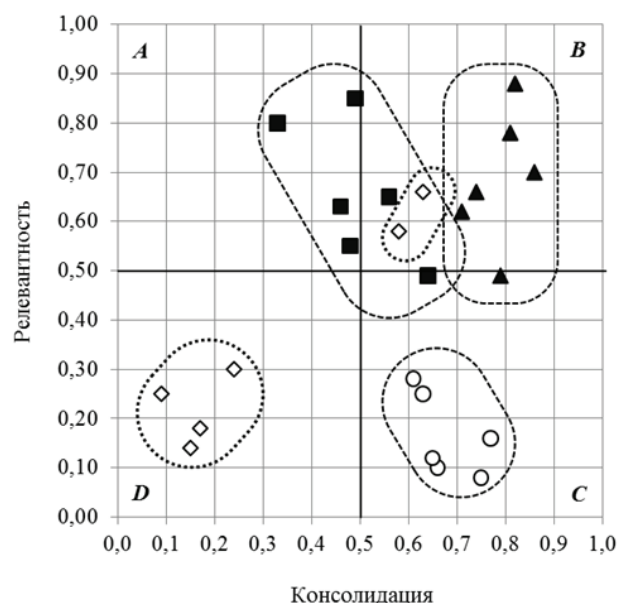


Рис. 5. Карта сегментированных групп факторов культуры (составлено автором)

и изучить отдельные факторы, являющиеся наиболее репрезентативными по отношению к каждому типу.

Так, в рассматриваемом примере максимальные значения обеих координат имеет фактор «Наша организация жестко структурирована и строго контролируется, люди выполняют формальные процедуры». При этом наименьшую релевантность в доминирующей группе «иерархических» факторов имеет контрольное утверждение «В нашей организации акцентируется внимание на неизменности, стабильности, высокой рентабельности, контроле и плавности всех операций». Сопоставление позиций этих и других факторов позволяет аналитику сделать содержательные практические выводы.

Оценка динамики изменения позиций факторов культуры. Методика OCAI предполагает получение оценки как текущего, так и предпочтительного (ожидаемого) профилей культуры. Лонгитюдные наблюдения организации, сопровождающиеся периодическим (например, ежегодным) анкетированием позволяет делать выводы о степени реализуемости ожидаемых изменений культуры и причинах иных направлений ее трансформации.

В этом случае удобным инструментом анализа может служить карта динамики изменения позиций факторов культуры за определенный период наблюдений (рис. 7).

Координаты «Прирост / снижение консолидации» и «Прирост / снижение релевантности» соответствуют проценту прироста / снижения соответствующего параметра:

Изменения позиционирования факторов в разные периоды наблюдения могут принимать различные формы. В отношении части факторов (например, характеризующих клановый тип культуры) респонденты могут продемонстрировать заметный прирост консолидации с одновременным существенным снижением оценки релевантности. При этом для

$$\Delta_x(t) = \frac{x(t) - x(t-1)}{x(t-1)} \times 100\%; \quad \Delta_y(t) = \frac{y(t) - y(t-1)}{y(t-1)} \times 100\%, \quad (4)$$

где t — время (например, год) проведения измерений.

всех или части факторов, отражающих наличие в профиле культуры рыночных отношений, возрастет оценка релевантности с одновременным увеличением единства мнений.

Такая трансформация культурного поля предприятия будет указывать на формирующийся тренд перехода организационной культуры от кланового типа к рыночному. При этом анализ конкретных факторов, вызывающих такую трансформацию, позволит исследователю лучше понять причины и особенности культурных изменений.

Например, на рис. 8 показана карта динамики изменения позиций факторов организационной культуры одного из московских ресторанов за период наблюдений 2015-2016 гг.

Максимальный прирост релевантности с незначительным снижением согласованности мнений продемонстрировали следующие факторы:

– (5:4) (прим. - первая цифра соответствует номеру категории контрольных утверждений (типу культуры) в анкете OCAI, вторая — номеру контрольного утверждения в категории) — «В нашей организации акцентируется внимание на неизменности, стабильности, высокой рентабельности, контроле и плавности всех операций» (+ 93,6 %);

– (3:3) — «Наши руководители поощряют требовательность сотрудников к себе, стремление к конкуренции и личным достижениям» (+76,9 %);

– (6:3) — «Успешность нашей организации — это конкурентное лидерство и победа на рынке» (+56 %).

Налицо — трансформация в сторону рыночно-иерархического типа культуры с заметным приростом роли таких ценностей, как стабильность, рентабельность, требовательность к себе и личные достижения.

Заметное снижение релевантности, следовательно — воспринимаемой ценности, в период 2015-2016 гг. выявлено в отношении трех факторов:

– (5:2) — «В нашей организации акцентируется внимание на получении новых ресурсов, решении новых проблем, апробации нового и поиске возможностей» (– 48,9 %);

– (6:2) — «Успешность нашей организации — это обладание уникальными технологиями или новейшей продукцией, постоянное новаторство» (– 45,2 %);

– (3:2) — «Наши руководители поощряют индивидуальный риск, новаторство, свободу и самобытность» (– 44,1 %).

Очевидно, что снижение внимания именно к этим факторам вызвало сокращение роли адхократической компоненты культурного профиля организации.

Анализ характера и возможных причин существенных изменений позиций факторов позволяет сделать важные предположения и выводы об особенностях трансформации культурного профиля организации за период наблюдений.

Выводы. Таким образом, предлагаемая расширенная методика анализа организационной культуры предоставляет исследователю ряд ранее не использовавшихся возможностей:

1. Оценки эксплицитности / имплицитности профиля культуры на основе расчета коэффициента гетерогенности, позволяющие сравнивать профили разных предприятий или профили одного предприятия, соответствующие различным стадиям его жизненного цикла.

2. Карта групп факторов организационной культуры, позволяющая:

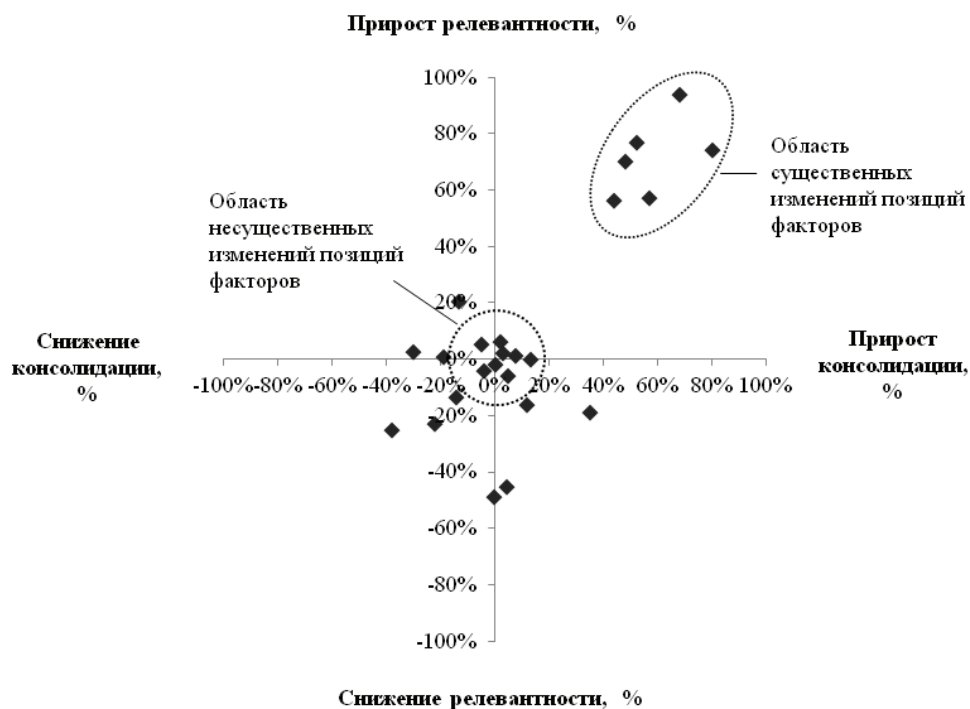


Рис. 7. Карта динамики изменения позиций факторов культуры за период наблюдений (пример) (составлено автором)

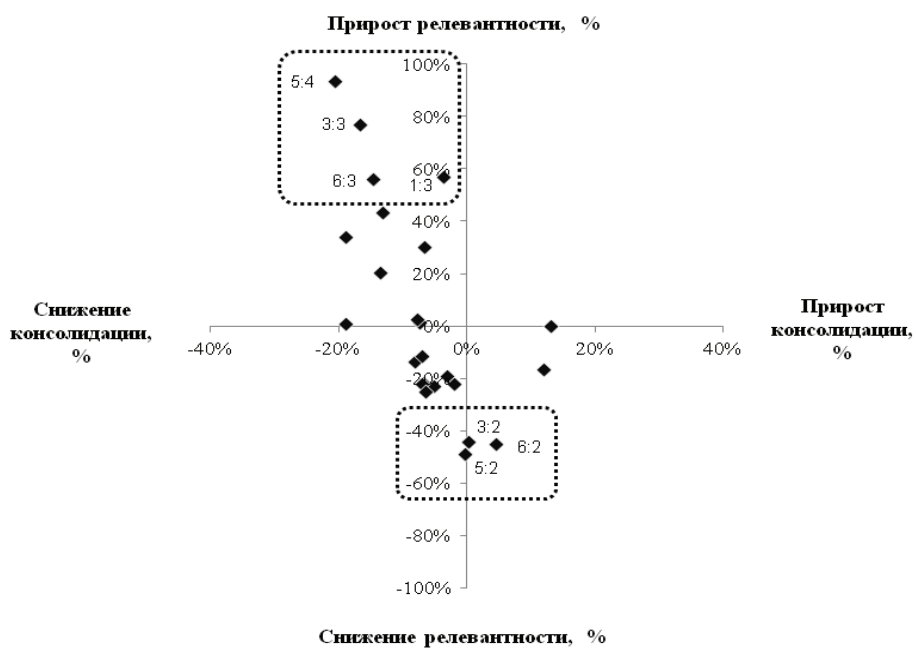


Рис. 8. Изменение позиций факторов культуры ресторана в период 2015–2016 гг. (составлено автором)

а) детально оценивать тип культуры, соответствующий утверждениям, локализованным в квадранте «это точно наше»;

б) выявлять и исследовать отдельные факторы культуры, являющиеся наиболее репрезентативными по отношению к каждому базовому типу культуры в профиле.

3. Карта динамики изменения позиций факторов культуры, позволяющая позволяет формулировать выводы об особенностях трансформации культурного профиля организации за период наблюдений.

Литература:

1. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001.
2. Barnard Ch.I. The Functions of the Executive. Boston: Harvard University Press, 1938.
3. Jaques E. The changing Culture of the Factory. New York: Dryden Press, 1952.
4. Denison D.R. Bringing corporate culture to the bottom line // Organizational Dynamics. 1984. № 13 (2). Pp. 4–22.
5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2008.
6. Мацумото Д. Психология и культура / Пер. с англ. СПб.: Прайм Еврознак. 2002.
7. Томилов В.В. Культура предпринимательства: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2000.
8. Бикметов Е.Ю., Хуснутдинова А.В. Знание как ценностный фактор управления корпоративной культурой // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2016. № 6 - 2 (68). С. 38-41.
9. Дафт Р.Л. Теория организации: учебник для студентов вузов, обучающихся по специализации «Менеджмент организации» / Пер. с англ. под ред. Э. М. Короткова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
10. Диев В.С., Лыгденова В.В. Российская организационная культура: традиции и вызовы глобализации // Ценности и смыслы. 2011. № 5. С. 101-111.
11. Грудистова Е.Г. Развитие методов исследования организационной культуры и их использование в кадровом менеджменте: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Иркутск, 2009.
12. Дрыга С.В., Дудченко А.В. Выбор метода диагностики организационной культуры российских компаний // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2016. № 58. С. 50-56.
13. Марченко М.А. Исследование организационной культуры Санкт — Петербургских предприятий // Вестник Санкт- Петербургского университета. 2004. № 24. С. 53-77.
14. Слинкова О.К., Харитонов П.В. Сравнительный анализ методик оценки предпринимательской, управленческой и организационной культуры // Вестник НГУ. Серия: Социально — экономические науки. 2012. Т. 12. № 1. С. 47–54.
15. Теплова Л.Е. Теория и методология управления развитием организационной культуры потребительской кооперации: диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. Белгород, 2005.
16. Mitroff I.I., Blankenship L.V. On the methodology of the holistic experiment: An approach to the conceptualization of large — scale social experiments // Technological forecasting and social change. 1973. № 4. Pp. 339–353.
17. Cooke R.A., Lafferty J.C. Organizational Culture Inventory. Plymouth: Human Synergistics, 1987.
18. Denison D., Neal W. Denison organizational culture survey: Facilitator guide, published by Denison Consulting, LLC. Ann Arbor: Aviat, 2000.
19. Макаркин Н.П., Томилин О.Б., Бритов А.В. Роль организационной культуры в эффективном менеджменте высшего учебного заведения // Университетское управление. 2004. № 5-6 (33). С. 152–162.
20. Мильнер Б.З. Теория организации: учебник, 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2006.
21. Bernard A., Charles M.B. Organizational Culture: Internal and External Fits // Journal of Management. 1987. № 13. Pp. 647-659.
22. Михненко П.А. Методика анализа организационных конфигураций // Современная конкуренция. 2015. Т. 9. № 5 (53). С. 39-69.

References:

1. Cameron K., Quinn R. Diagnosing and changing organizational culture / Transl. from English ed. by I.V. Andreev. SPb.: Piter, 2001.
2. Barnard Ch.I. The Functions of the Executive. Boston: Harvard University Press, 1938.
3. Jaques E. The changing Culture of the Factory. New York: Dryden Press, 1952.
4. Denison D.R. Bringing corporate culture to the bottom line // Organizational Dynamics. 1984. № 13 (2). Pp. 4–22.
5. Shein E. Organizational culture and leadership / Trans. from English. SPb.: Piter, 2008.
6. Matsumoto D. Culture and Psychology / Trans. from English. SPb.: Prime Evroznak. 2002.
7. Tomilov V.V. The culture of entrepreneurship: course book for high schools. SPb.: Piter, 2000.
8. Bikmetov E.Yu., Khusnutdinova A.V. Knowledge as a value factor of corporate culture management // Historical, philosophical, political and legal sciences, cultural

- studies and art history. *Voprosy teorii i praktiki*. 2016. № 6 - 2 (68). Pp. 38-41.
9. Daft R.L. *Organization Theory: course book for university students majoring in "Organization Management"* / Transl. from English ed. by E.M. Korotkov. M.: UNITI-DANA 2006.
 10. Diev V.S., Lygdenova V.V. Russian organizational culture: tradition and globalization challenges // *Tsennosti i smysly*. 2011. № 5. Pp. 101-111.
 11. Grudistova E.G. The development of methods for studying the organizational culture and their use in personnel management: dissertation for the degree of Candidate of Economics. Irkutsk 2009.
 12. Dryga S.V., Dudchenko A.V. The choice of method to diagnose the organizational culture of the Russian companies // *Ekonomika i sovremenniy management: teoriya i praktika*. 2016. № 58. Pp. 50-56.
 13. Marchenko M.A. Studying the organizational culture of the Saint - Petersburg enterprises // *Vestnik S.-Peterburgskogo universiteta*. 2004. № 24. Pp. 53-77.
 14. Slinkova D.C., Kharitonov P.V. Comparative analysis of methods of assessment of entrepreneurial, managerial and organizational culture // *Vestnik NGU. Series: Socio – ekonomicheskie nauki*. 2012. V. 12. № 1. Pp. 47-54.
 15. Teplova L.E. Theory and methods of managing the development of organizational culture of consumer cooperation: thesis for the degree of Doctor of Economics. Belgorod 2005.
 16. Mitroff I.I., Blankenship L.V. On the methodology of the holistic experiment: An approach to the conceptualization of large — scale social experiments // *Technological forecasting and social change*. 1973. № 4. Pp. 339–353.
 17. Cooke R.A., Lafferty J.C. *Organizational Culture Inventory*. Plymouth: Human Synergetics, 1987.
 18. Denison D., Neal W. Denison organizational culture survey: Facilitator guide, published by Denison Consulting, LLC. Ann Arbor: Aviat, 2000.
 19. Makarkin N.P., Tomilin O.B., Britov A.V. The role of organizational culture in the efficient management of a higher educational institution // *Universitetskoe upravlenie*. 2004. № 5-6 (33). Pp. 152-162.
 20. Milner B.Z. *Organization Theory: course book*, 5th ed., rev. and ext. M.: INFRA-M, 2006.
 21. Bernard A., Charles M.B. Organizational Culture: Internal and External Fits // *Journal of Management*. 1987. № 13. Pp. 647-659.
 22. Mikhnenko P.A. The method to analyse organizational configurations // *Sovremennaya konkurentsia*. 2015. V. 9. №5 (53). Pp. 39-69.

ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ НАУЧНЫХ СТАТЕЙ, ПРЕДСТАВЛЯЕМЫМ ДЛЯ ПУБЛИКАЦИИ В ЖУРНАЛЕ

1. Статьи должны быть написаны на актуальную тематику по направлениям (политология, экономика, социология, право), но в содержательном отношении обязательно связанные с управленческой тематикой (управление политическими, социальными, экономическими процессами, правовое регулирование различных сфер жизни общества и государства, социальное и гуманитарное развитие, актуальные проблемы современной России и международного сообщества). Редакция оставляет за собой право публиковать статьи по иным направлениям науки, помимо перечисленных (например, по истории, психологии, проблемам высшей школы).

2. Автор представляет статью в электронном варианте (на диске (CD диске) в формате .doc или по электронной почте по адресу nvestnik@uara.ru). Другие варианты предоставления статей не предусматриваются.

3. Требования к структуре статьи:

- постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными или практическими заданиями;
- анализ последних исследований и публикаций, где заложены основы решения данной проблемы, на которые опирается автор;
- выделение нерешенных ранее частей общей проблемы, которым посвящается данная статья;
- формулировка целей статьи (постановка задачи);
- изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов;
- выводы из данного исследования и перспективы дальнейшего развития в этом направлении.

4. Объем статьи должен составлять не более 1 п.л. (40 тыс. знаков с пробелами, **шрифт Times New Roman 14 кегль, 1,5 интервала, поле со всех сторон 20 мм, текст должен быть отформатирован по ширине, без переносов, с абзацным отступом 1,25 см**)

5. Иллюстративные материалы (рисунки, чертежи, графики, диаграммы, схемы) выполняются с помощью графических электронных редакторов. Все рисунки должны иметь последовательную нумерацию. Объем представляемых иллюстративных материалов не должен превышать формата А4.

6. Цифровые данные оформляются в таблицу. Таблицы не должны быть громоздкими (не более формата А4). Каждая таблица должна иметь порядковый номер и название. Нумерация таблиц – сквозная. Сокращения слов в таблицах не допускаются за исключением единиц измерения. Электронный вариант

каждой таблицы и рисунка предоставляется в отдельном файле. **Оформление таблиц – шрифт Times New Roman 12 кегль через одинарный интервал.**

7. Название статьи указывается первой строкой, выравнивание по ширине (жирным 14 шрифтом, только первая буква в названии статьи прописная, остальные строчными. В правом верхнем углу над названием статьи указывается фамилия (имя и отчество автора – инициалы), место работы (учебы) занимаемая должность, ученая степень и звание (если имеются).

8. Сноски оформляются в квадратных скобках по тексту статьи, с указанием номера источника по библиографическому списку и страницы либо статьи нормативного акта, на которые ссылается автор (например: [9, с. 36], [18, с. 4]). Как правило, список литературы должен содержать не менее 8–10 источников.

9. **Пристатейный библиографический список** – обязательный элемент статьи, он входит в общее количество страниц. Библиографический список формируется в конце статьи по мере упоминания источников в тексте (не по алфавиту и не по иерархии источников). Не допускается дублирование наименований, а также указание под одним номером нескольких наименований источников или используемой литературы. Оформление библиографического списка должно соответствовать требованиям библиографического описания ISBD (International Standard Bibliographic Description), установленные на февраль 2013 года. Например:

- Агафонова Н. Н. Гражданское право: учеб. пособие для вузов / под. общ. ред. А. Г. Калипина. М-во общ. и проф. образования РФ, Моск. гос. юрид. акад. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Юрист, 2002. 542 с.
- Гонтмахер Е. Судьба российского государства зависит от того, способен ли будет новый президент обновить российскую политическую элиту [электронный ресурс]. URL: <http://www.liberal.ru/sitan.asp?Num=636> (дата обращения 23.01.2008).
- Орехов С. И. Гипертекстовый способ организации виртуальной реальности [электронный ресурс] // Вестник Омского государственного педагогического университета: электронный научный журнал. 2006 [сайт]. URL: <http://www.omsk.edu/article/vestnik-omgpu-21.pdf> (дата обращения 10.01.2007)
- Абрамов А. М. Молчание профессионалов // Независимая газета. 2010. 27 мая.
- О внесении изменений в статью 30 закона Ненецкого автономного округа «О государственной службе Ненецкого автономного округа»: закон Ненецкого автономного округа от

Примеры структурированных аннотаций:

1 Мороз П. А. Анализ противоречий бюджетной и денежно-кредитной политик ЕС в преодолении последствий современного кризиса

Цель. Изучение причин возникновения кризисных явлений в странах-участниках ЕС и противоречий бюджетной и денежно-кредитной политик в преодолении последствий современного кризиса.

Методы. Проанализирована динамика экономического развития Еврозоны на основе сопоставления макроэкономических показателей Греции, Кипра и других стран ЕС, а именно, объемов номинального валового внутреннего продукта, валового государственного долга, динамики инвестиций в экономику, уровня безработицы, индекса потребительских цен и т. д.; определены «зоны риска» для тех стран, экономика которых наиболее поражена кризисом.

Результаты. Исходя из динамики базовых макроэкономических индикаторов, на основе научно обоснованных подходов и экспертных оценок, а также собственных выводов, исследована взаимосвязь между целями бюджетной и денежно-кредитной политик ЕС в современных кризисных условиях развития экономики Еврозоны. Сравнивая последствия финансиализации современной экономики с последствиями перепроизводства в реальном секторе развитых экономик во времена Великой депрессии (30-е гг. XX в.), делается вывод относительно наличия противоречий в реализации бюджетной и денежно-кредитной политик ЕС в преодолении последствий современного кризиса.

Научная новизна. Научная новизна заключается в исследовании взаимосвязи между бюджетной и денежно-кредитной политиками, когда использование различных инструментов и имплементация механизмов обеих политик подчиняются единой цели – преодолению последствий современного кризиса и обеспечению устойчивого экономического роста стран-членов ЕС в дальнейшем.

2 Julie E. M. Scott, Jill L. McKinnon and Graeme L. Harrison. Cash to accrual and cash to accrual: a case study of financial reporting in two NSW hospitals 1857 to post-1975 // *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Vol. 16. № 1.

Цель: исследование направлено на анализ развития документооборота в рамках финансовой отчетности в двух больницах, финансируемых государством, в Новом Южном Уэльсе за период с 1857 году после 1975 году.

Методология и методы: ретроспективный анализ основан на технологических и концептуальных изменениях финансовой отчетности в указанный период. В качестве основного подхода используется теория «заинтересованных сторон», в основу анализа положены как первичные, так и вторичные данные.

Результаты и область применения: в данном исследовании приводится исторический контекст последних разработок отчетности и подотчетности в государственном секторе Австралии. В частности, подробно рассматривается вопрос ведения учета по методу начисления, что дает представление о природе трансформации бухгалтерского учета в организации государственного сектора, что может быть экстраполировано на организации иных форм подведомственности и собственности.

Научная новизна: выявлены закономерности изменений (и стабилизации) финансовой отчетности в больнице, связанные с социальным и политическим контекстом.

3 Курицева Ю. Е. Долгосрочные последствия реструктуризации градообразующих угледобывающих предприятий (на примере муниципальных районов Пермского края)

Цель. Выявление и оценка интенсивности долгосрочных последствий реструктуризации угледобывающих регионов, проводимой в условиях рыночной трансформации.

Методы. Исследование базируется на методах теории функциональной специализации поселений и теории реструктуризации. Для проведения расчетов использовались методы экономико-статистического анализа.

Результаты и практическая значимость. Выявлены тенденции социально-экономического развития муниципальных районов Пермского края угледобывающего профиля в условиях реструктуризации. Обоснованы факторы, усиливающие негативное влияние программ реструктуризации на территориальное развитие. Выявлены территории, в наибольшей степени пострадавшие в результате проведения реструктуризации, и ключевые недостатки реализованных программ территориального развития.

Научная новизна. Раскрыты долгосрочные негативные последствия реализации программ реструктуризации при отсутствии четко обоснованных механизмов территориального развития. Обоснована специфика влияния программ реструктуризации градообразующих предприятий на различные элементы сложных пространственных систем расселения.

Авторская аннотация призвана выполнять функцию независимого от статьи источника информации!

19 мая 2006 года № 721-ОЗ // Собрание депутатов Ненецкого автономного округа. 2008. 24 мая.

- Россия и мир: гуманитар. проблемы : межвуз. сб. науч. тр. / С.-Петерб. гос. ун-т вод. коммуникаций. 2004. Вып. 8. С. 64–81.
- Фенухин И. В. этнополитические конфликты в современной России: на примере Северо-Кавказского региона: диссертация на соискание ученой степени кандидата политических наук. М., 2002. 178 с.
- Deming, W. Edwards (William Edwards). The new economics for industry, government, education / W. Edwards Deming. 1900. 367 p.
- Об арбитражных судах в Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 28 апреля 1995 г. № 1-ФКЗ (в ред. от 12 июля 2006 г.) // Собрание законодательства РФ. 1995. № 18. Ст. 1589.
- Шпер В. Л. Снова о качестве, определениях и сопутствующих материях // Методы менеджмента качества. 2002. № 1. С. 43–47.
- О введении надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы [электронный ресурс]: указание Министерства социальной защиты Российской Федерации от 14 июня 1992 г. № 1-49-У. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Библиографические сведения указывают в описании в том виде, в каком они даны в источнике информации.

10. Для нормативных актов в списке указывается начальная и последняя редакция.

11. **Помимо текста статьи автором представляются отдельным файлом в электронном виде на русском:**

- а) аннотация с обязательным указанием названия статьи, фамилии и инициалов автора **с переводом на английский язык**. Аннотация должна соответствовать требованиям ГОСТ 7.9-95 «Реферат и аннотация. Общие требования» (см. «Примеры структурированных аннотаций»). Аннотация включает следующие аспекты содержания статьи: предмет, цель работы; метод или методологию проведения работы; результаты работы; область применения результатов; выводы. Последовательность пунктов аннотации может быть изменена.

Объем аннотации должен составлять от 200 до 300 слов исключительно общепринятой терминологии. Текст аннотации не должен повторять название и текст статьи.

- б) ключевые слова и словосочетания (не более пяти) **с переводом на английский язык**;
- в) приставный библиографический список **с переводом на английский язык**.
- г) сведения об авторе в следующей последовательности: ФИО (полностью), место работы (учебы), занимаемая должность, ученая степень, ученое звание, почтовый адрес, рабочий телефон, адрес электронной почты **с переводом на английский язык**.

Дополнительные сведения к статье оформляются шрифтом Times New Roman 14 кегль, через 1 интервал, выравнивание по ширине.

12. Ответственность за достоверность указанных сведений несет автор статьи.

Не принимаются статьи, направленные в редакцию без выполнения требований настоящих условий публикации.

13. Статьи оцениваются членами редакционной коллегии, специалистами Уральского института-филиала РАНХиГС или других ВУЗов по профилю, соответствующему содержанию статьи. Статья направляется на рецензию без указания Ф.И.О. и иных данных, позволяющих идентифицировать автора. Автор вправе ознакомиться с выполненной рецензией. Автор вправе представить заверенную рецензию научного руководителя, доктора/кандидата наук соответствующего профиля. Решения о публикации, направленных в журнал материалов, принимает редакционная коллегия. Основанием для отказа в публикации материалов могут служить:

- а) несоответствие представляемого в редакцию материала тематике журнала
- б) несоответствие представляемого в редакцию материала требованиям, установленным редакцией журнала к публикации

Автор информируется об отклонении материалов, не соответствующих требованиям, установленным редакцией журнала.

Авторам бесплатно высылаются один авторский экземпляр журнала. Плата за публикацию статьи в журнале с аспирантов не взимается. Дополнительные экземпляры можно приобрести, сделав соответствующий заказ в редакции.

Адрес редакции: 620990, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66, к. 25,
тел. (343) 251-78-48
e-mail.: nvestnik@uapa.ru

REQUIREMENTS TO PUBLICATION OF ARTICLES IN THE JOURNAL

1. Articles should be written on actual subjects indicated in the title of the journal in the areas of eg (political science, economy, sociology and law), but must be connected with an administrative subject (management of political, social, economic processes, legal regulation of various spheres of society and the state, current problems of state policy of modern Russia and corporate management). The editorial board reserves the right to publish articles in other areas of research besides those listed (for example, on philosophy, history, psychology and problems of higher education).

2. The Author should submit the article in an electronic form (on a diskette or CD disk or by E-mail *nvestnik@uapa.ru*) and on paper (1 copy). Other means of submission are not accepted. The editors do not return manuscripts, CD's and diskettes.

3. Requirements for the structure of the article:

- formulation of the problem in general and its connection to important scientific and practical tasks;
- analysis of recent research and publications, which laid the foundation for solving this problem;
- selection of the unsolved parts of the problem which the article is devoted to;
- formulation of purposes of the article (problem definition);
- basic material of research with full justification of scientific results;
- conclusions of this study and the prospects for further development in this direction.

4. The length of the article should be no more than 1 printed page (40,000 characters including spaces, **font Times New Roman size 14, spacing 1.5, 20 mm margins, the text should be justified without hyphens, with paragraph indentation 1, 25 cm**).

5. Illustrative materials (figures, drawings, schedules, diagrams, schemes) must be submitted in electronic format. All figures should have consecutive numeration.

6. Figures should be presented in the form of a table. Tables should not be large. Each table should have a serial number and a title. Numbering of tables should be consecutive. Abbreviations are not permitted except for units of measure. The electronic version of each table and figure should be submitted as a separate file. **Making tables – font Times New Roman 12 pt single-spaced.**

7. The title of the article should be centered and underlined in bold, font size 14. Only the first letter of the title should be capitalized, the others lower case. In the top right corner above the title, the full name of the author should be written in full. This should be followed

by the author's institutional affiliation, position, degrees if appropriate.

8. Footnotes should be placed in square brackets at the bottom of each page, with the number that corresponds to the number of the source in the bibliography, together with a page reference, the bibliographic list and page or article reference, for example: [8, p. 16], [8, article 16]). Usually the list of references must be at least 8–10 sources.

9. **A bibliography** is essential and is included in the total number of pages. The bibliography must be placed at the end of article in their order of appearance in the text, (not alphabetically and nor hierarchy of sources). Do not duplicate names, do not specify with the same number several sources or sources of literature used. Making the bibliography must meet the requirements of bibliographic description ISBD (International Standard Bibliographic Description), established by February 2013. For example:

- Agafonov N. N. Civil law: a textbook for high schools / Under the editorship of Kalpin A. G. The Ministry of Education of the Russian Federation, Moscow State Law Academy. Second edition, revised and enlarged. M.: Jurist, 2002. 542 p.
- Gonthmaher E. The fate of the Russian state depends on will the new presiden be able to update the Russian political elite [E-resource]. URL: <http://www.liberal.ru/sitan.asp?Num=636> (date of access 23.01.2008).
- Orekhov S. I. Hypertext way of organizing virtual reality [E-resource] // Vestnik of Omsk State Pedagogical University: electronic scientific journal. 2006 [website]. URL: <http://www.omsk.edu/article/vestnik-omgpu-21.pdf> (date of access 10.01.2007).
- Abramov A. M. Silence of professionals // Neza-visimaya gazeta. 2010. May 27.
- On Amending Article 30 of the Law of the Nenets Autonomous District “On State Service of the Nenets Autonomous District “: the law of the Nenets Autonomous District from May 19, 2006 № 721-RL // Assembly of Deputies of the Nenets Autonomous District. 2008. May 24.
- Russia and the World: the humanitarian problems: Interuniversity collection of scientific papers / St. Petersburg State University of Water Communications. 2004. Issue 8. P. 64–81.
- Fenuhin I. V. Ethno-political conflicts in modern Russia: the example of the North Caucasus region: the dissertation for the degree of candidate of political sciences. M., 2002. 178 p.

Examples of structured abstracts:

1 Moroz P. P. Analysis of the contradictions of fiscal and monetary policies of the EU to overcome the consequences of the present crisis

Purpose. Study of the causes of the crisis in the EU member countries and contradictions of fiscal and monetary policies in overcoming the consequences of the present crisis.

Methods. Analyzed the dynamics of the euro area economic development based on a comparison of macroeconomic indicators in Greece, Cyprus and other EU countries, namely, the volume of nominal gross domestic product, gross public debt, dynamics of investment in the economy, the unemployment rate, consumer price index, etc., “risk zone” for those countries whose economies most affected by the crisis are defined.

Results. Based on the dynamics of basic macroeconomic indicators, based on evidence-based approaches and expertise, as well as own conclusions, investigated the relationship between the objectives of fiscal and monetary policies of the EU in the current crisis conditions of economic development in the Eurozone. Comparing the effects of financialization of the modern economy with the consequences of overproduction in the real sector of developed economies during the Great Depression (30-ies. Twentieth century.) author concludes the existence of contradictions in the implementation of fiscal and monetary policies of the EU to overcome the consequences of the present crisis.

Scientific novelty. Scientific novelty consists in studying the relationship between fiscal and monetary policy, where the use of various tools and mechanisms for implementation of both policies are subject to a common goal – to overcome the consequences of the present crisis and sustainable economic growth in the EU in the future.

2 Julie E. M. Scott, Jill L. McKinnon and Graeme L. Harrison. Cash to accrual and cash to accrual: a case study of financial reporting in two NSW hospitals 1857 to post-1975 // Accounting, Auditing and Accountability Journal. Vol. 16. № 1.

Purpose: study aims to analyze the development of workflow within the financial reports in two hospitals, financed by the state, in New South Wales for the period from 1857, after 1975.

Methodology and Methods: A retrospective analysis based on technological and conceptual changes in the financial statements during the period. As a basic approach uses the theory of “stakeholders”, analysis is based on both primary and secondary data.

Results and Applications: This study provides the historical context of the latest developments of reporting and accountability in the public sector in Australia. In particular, discussed in detail the issue of accounting on an accrual basis, which gives an idea about the nature of the transformation of accounting in public sector organizations, which can be extrapolated to other forms of jurisdiction and property.

Scientific novelty: the regularities of changes (and stabilization) of the financial statements in the hospital associated with the social and political context are identified.

3 Kuritseva Yu. E. Long-term effects of restructuring city-mining enterprises (on example of municipal districts of Perm region)

Purpose. Identification and evaluation of the intensity of the long-term impacts of restructuring the coal-mining regions, carried out in the conditions of market transformation.

Methods. The study is based on the methods of the theory of functional specialization of settlements and the theory of restructuring. For the calculation methods were used economic and statistical analysis.

Results and practical significance. The tendencies of socioeconomic development of coal profile municipalities of Perm region under restructuring are identified. Justified factors that increase the negative impact of structural adjustment programs on territorial development. Identified areas most affected by restructuring, and the key disadvantages of territorial development programs implemented.

Scientific novelty. Disclosed a long-term negative consequences of the implementation of restructuring programs in the absence of clearly justified mechanisms of territorial development. Substantiated specifics influence programs of enterprise restructuring on various elements of complex spatial systems of settlement.

Author’s abstract designed to serve as an independent source of information!

- Deming, W. Edwards (William Edwards). The new economics for industry, government, education / W. Edwards Deming. 1900. 367 p.
- On Arbitration Courts in the Russian Federation: Federal Constitutional Law of 28 April 1995 № 1-FCL (as amended on July 12, 2006) // Collection of Laws of the Russian Federation. 1995. № 18. Art. 1589.
- Shper V. L. Again about the quality, definitions and related matters // Methods of Quality Management. 2002. № 1. P. 43–47.
- On the introduction of allowances for complexity, intensity and quality of the work [E-resource]: designation of the Ministry of Social Protection of the Russian Federation dated June 14, 1992 № 1-49-D. The document has not been published. Access of legal reference system “ConsultantPlus”.

The numbered order of references in the text should be the same in the Bibliography.

10. For statutory acts in the list, both original and most recently amended version should be included.

11. In addition to the text of the article, the author should submit in a separate electronic file the following information in Russian:

- a) abstract must indicate the title of article, surname and initials of the author **with an English translation**. The abstract must meet the requirements The state standard 7.9-95 «Summary and abstract. General requirements». Abstract includes the following aspects of the content of the article: the subject, the purpose of work, method or methodology of work, results, the field of application of results, conclusions. The sequence of abstract can be changed. Volume of abstract should be between 200 to 300 words of accepted terminology only.

Abstract text should not repeat the title and text of the article.

- b) Keywords and word combinations (no more than five) **with an English translation;**
- c) Bibliography **with an English translation;**
- d) Author details – full name, position and institutional affiliation and, contact information (postal address, e-mail address, and phone contact) – **with an English translation.**

Additional information to the article are made in font Times New Roman size 14, spacing 1, width adjustment.

12. The author is responsible for the authenticity of information.

Articles directed to the editor without the requirements of these terms of publication, are not accepted

13. Articles are subject to external review and by members of the editorial board and Ural institute branch of RANEPa experts in corresponding subject areas. Article sent for review without name and other data to identify the author. The author have the right to familiarize with performed review. The author may submit a certified review of scientific adviser, Doctor / Candidate of Sciences of corresponding profile. Decision to publish the article takes the editorial board. 12. Decision on the publication of the materials submitted is taken by the editorial board. Reasons for a decision against publication may include:

- a) a discrepancy between the subject of the article and the fields covered by the journal
- b) a discrepancy between the article and the publication specifications of the journal

In case of rejection, the author will be informed in due course by the editorial of the reasons for non-publication.

The author will receive one copy of the journal free of charge. Additional copies are available if the author places an order with the editorial board.

Address of the editorial board: 620990, Ekaterinburg, 8 Marta Street, 66, room № 25.

Tel. 343 2517 848.

E-mail.: nvestnik@uapa.ru

Журнал выходит 6 раз в год

Учредитель и издатель:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации**

Адрес редакции:

620990, Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66.

Телефоны:

(343) 251-78-48.

e-mail: nvestnik@uara.ru

<http://www.uara.ru>

*Статьи рецензируются. Редакция не несет ответственности
за позицию и точку зрения авторов*

При перепечатке ссылки
на журнал «ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ» обязательны.

Дизайн-макет

А. А. Панов

Компьютерная верстка

Е. В. Чернавская

В работе над журналом принимали участие сотрудники библиотеки

Е. В. Макеева и О. Ю. Ефимова

Журнал зарегистрирован как средство массовой информации
в Федеральной службе по надзору в сфере связи и массовых коммуникаций
(Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС 77 - 49260 от 02.04.2012 г.)

Подписано в печать 25.10.2016

Формат 60 × 84/8. Гарнитура «Times New Roman». Усл. печ. л. 20,5. Тираж 999.

Отпечатано РИО Уральского Института управления – филиала РАНХиГС.

Заказ № 155